

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

Dipartimento di Diritto Privato e Critica del Diritto

Corso di Laurea in  
Consulente del Lavoro

EVOLUZIONE DEL CONCETTO DI SICUREZZA:  
ANALISI STORICA E LEGISLATIVA

Relatore

Prof. Caruso Giovanni

Laureanda

Biliato Benedetta

ANNO ACCADEMICO 2023-2024



# INDICE

<b>INTRODUZIONE</b>	pg. 5
<b>CAPITOLO I: CAMBIAMENTO DEI LUOGHI DI LAVORO ED EVOLUZIONE NORMATIVA DELLA LEGISLAZIONE SPECIALE</b>	pg. 7
1.1 Quadro storico della sicurezza sul lavoro	pg. 7
1.2 Evoluzione normativa in materia di salute e sicurezza	pg. 9
1.2.1 Dal 1865 agli anni '50	pg. 9
1.2.2 Dagli anni '50 agli anni '90	pg. 10
1.2.3 Dagli anni '90 ad Oggi	pg. 12
1.3 L'attuale Decreto Legislativo 8 Aprile 2008, n. 81	pg. 13
1.3.1 Contenuti e peculiarità del D.lgs., 81 del 2008	pg. 15
1.3.2 Novità apportate dal nuovo Decreto legislativo	pg. 18
1.3.3 Modifiche al decreto legislativo 81 del 2008	pg. 19
1.4 Ulteriori fonti normative nazionali	pg. 20
1.4.1 Principi costituzionali	pg. 21
1.5 L'art. 9 dello statuto dei lavoratori	pg. 23
1.6 Considerazioni conclusive	pg. 25
<b>CAPITOLO II: L'INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI DI GARANZIA NELLA GESTIONE DELLA SICUREZZA SUL LAVORO</b>	pg. 26
2.1 Identificazione dei soggetti responsabili in materia di sicurezza: l'esercizio di fatto dei poteri direttivi	pg. 26
2.2 Reati propri e posizioni di garanzia	pg. 28
2.3 La delega di funzioni e il conseguente trasferimento degli obblighi di garanzia	pg. 34
2.3.1 Criteri di validità della Delega di Funzioni	pg. 37
2.3.2 Obblighi non delegabili del datore di lavoro: la valutazione dei rischi	pg. 47
2.4 Considerazioni conclusive	pg. 63

<b>CAPITOLO III: I DEBITORI DI SICUREZZA E LE RELATIVE RESPONSABILITA'</b>	pg. 64
3.1 I soggetti responsabili di sicurezza: visione generale	pg. 64
3.2 Il Datore di Lavoro	pg. 66
3.2.1 Obblighi del datore di lavoro	pg. 69
3.2.2 Obblighi di formazione e informazione	pg. 72
3.2.3 Responsabilità del datore di lavoro in ambito della sicurezza	pg. 77
3.3 Il Dirigente	pg. 85
3.4 Il Preposto	pg. 90
3.5 Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione	pg. 94
3.6 Il Medico Competente	pg. 97
3.7 Il Lavoratore	pg. 102
<b>CAPITOLO IV: SICUREZZA PERCEPITA E SICUREZZA REALE: LA CHIAVE È NELLA TESTA DEI LAVORATORI</b>	pg. 107
4.1 La percezione della sicurezza tra i lavoratori: introduzione del questionario	pg. 107
4.1.1 Risultato questionario	pg. 108
4.2 Valutazione degli infortuni sul lavoro: dati, trend e aree critiche	pg. 111
4.2.1 Andamento delle denunce di infortunio: un'analisi complessiva	pg. 112
4.2.2 Analisi Regionale dell'Incidenza degli Infortuni Mortali sul Lavoro	pg. 114
4.3 Infortuni sul lavoro: i progressi non bastano. il parere di un esperto	pg. 116
<b>CONCLUSIONI</b>	pg. 121
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	pg. 123
<b>SITOGRAFIA</b>	pg. 124

# INTRODUZIONE

La salute e sicurezza sul luogo di lavoro (SSL) costituisce, da sempre, una tematica tra le più sviluppate nell'ambito della politica sociale dell'Unione Europea. Ogni anno, si stima che migliaia di lavoratori siano vittime di infortuni o malattie professionali, eventi spesso evitabili attraverso l'adozione di adeguate misure di prevenzione. Questi dati sottolineano l'importanza di mantenere alta l'attenzione sul tema della sicurezza, promuovendo interventi mirati volti a rafforzare le misure di prevenzione e protezione con l'obiettivo di ridurre significativamente il numero di infortuni.

Tuttavia, nonostante il progressivo miglioramento delle condizioni generali della società italiana, non si è registrata una riduzione significativa degli infortuni sul lavoro. Come verrà illustrato attraverso i grafici presenti nel capitolo 4, i dati dimostrano che l'andamento degli incidenti non ha seguito il trend di miglioramento che sarebbe stato lecito attendersi.

Il tema della SSL è cruciale in ogni contesto lavorativo poiché mira a prevenire infortuni, incidenti e malattie professionali, garantendo ai lavoratori un ambiente di lavoro sicuro e salutare. La presente tesi si propone di approfondire il cambiamento della sicurezza sul lavoro nel tempo, analizzando in particolare le responsabilità giuridiche dei vari garanti della sicurezza. Il termine "cambiamento" si riferisce non solo alle trasformazioni strutturali dei luoghi di lavoro, ma anche alla crescente consapevolezza dell'importanza della SSL, che ha portato a normative sempre più rigorose.

L'elaborato si apre con una panoramica generale sul concetto di sicurezza nei luoghi di lavoro e sulle principali fonti normative di riferimento: la Costituzione, il Codice Civile, il Codice Penale e, soprattutto, il Testo Unico della Sicurezza sul Lavoro (D.lgs. 81/2008). Successivamente, viene approfondito il ruolo delle figure chiave della sicurezza, analizzandone le responsabilità e le funzioni, con un'attenzione particolare al datore di lavoro, figura centrale nella gestione della prevenzione e protezione.

Infine, per offrire una visione completa della problematica, l'ultimo capitolo include una duplice indagine: un questionario rivolto ai lavoratori, per comprendere la percezione diretta della sicurezza nei luoghi di lavoro, e un'intervista a un esperto del settore, con l'obiettivo di valutare, attraverso una prospettiva tecnica e professionale, i progressi

compiuti e le misure di prevenzione ancora necessarie per garantire un livello adeguato di sicurezza. Questo approccio permette di analizzare la tematica da diverse angolazioni, arricchendo l'analisi teorica con dati e opinioni raccolti sul campo.

# CAPITOLO I

## CAMBIAMENTO DEI LUOGHI DI LAVORO ED EVOLUZIONE NORMATIVA DELLA LEGISLAZIONE SPECIALE

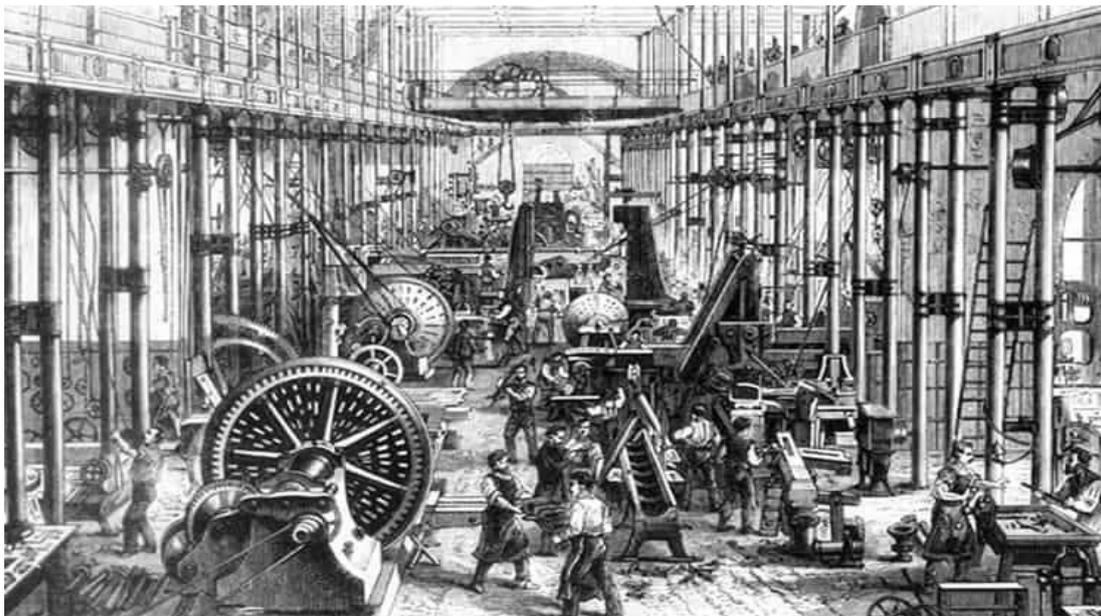
### 1.1. QUADRO STORICO DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

Il concetto di “sicurezza sul lavoro” ha origini antiche; per esempio, già nella Bibbia si trova uno dei primi riferimenti a questo tema, là dove viene riportato il seguente avvertimento: “Quando costruirai una casa nuova, metti un parapetto intorno alla terrazza, affinché nessuno cada e porti su di te una colpa di sangue”<sup>1</sup>. Questo può essere interpretato come un invito a prestare attenzione alla sicurezza delle persone che ci circondano, quasi fosse un “undicesimo comandamento”. La presenza della parola “parapetto” suggerisce che già all’epoca esisteva una certa consapevolezza riguardo alla protezione delle persone attraverso l’uso di misure architettoniche di sicurezza. Tra il 1760 e il 1830 l’Inghilterra fu protagonista della Prima Rivoluzione Industriale, un periodo di grandi trasformazioni, che segnò il passaggio da un’economia agricola e artigianale a un sistema industriale moderno. Nacquero le prime fabbriche, che iniziarono ad assumere lavoratori, tra cui anche le donne e persino i bambini, senza però preoccuparsi delle condizioni di igiene e sicurezza presenti in questi luoghi di lavoro. Il rapporto tra capitale e lavoro subì una trasformazione profonda andando a creare una netta separazione tra imprenditori e lavoratori. Si sviluppò, così, quell’insieme di problematiche politico-economiche che vennero racchiuse sotto il termine *questione sociale*. L’industrializzazione da una parte favorì un significativo progresso economico, ma allo stesso tempo, determinò anche un forte incremento del costo della vita, aggravando la povertà dei lavoratori i cui salari risultavano inadeguati a coprire i bisogni essenziali. Di conseguenza i lavoratori, di fronte a questa nuova realtà, iniziarono a unirsi in associazioni per opporsi alla “dittatura contrattuale” imposta dagli imprenditori cercando di ottenere da quest’ultimi salari più

---

<sup>1</sup> Deuteronomio 22:8, Bibbia CEI (Conferenza Episcopale Italiana)

equi e condizioni di vita migliori. Infatti, i pubblici poteri, nel frattempo, iniziarono a percepire la necessità urgente di intervenire per garantire un ambiente di lavoro più sano e sicuro. Questo perché, come è noto, le condizioni all'interno delle fabbriche erano estremamente avverse, soprattutto per i lavoratori più giovani che, già all'età di 6-7 anni, si trovavano a dover lavorare in turni di circa 12 ore giornaliere. Pur di ottenere un impiego le persone erano disposte ad accettare qualunque condizione nonostante l'assenza di leggi che garantissero la loro salute e sicurezza. Gli ambienti di lavoro erano soffocanti, asfissianti, con temperature che arrivavano anche fino ai 30 gradi. Durante la giornata le pause erano minime, con soli 30 minuti per poter mangiare. Gli errori commessi durante il lavoro e i ritardi venivano puniti severamente dai sorveglianti, spesso anche con violenza fisica. Fino al 1800 non esisteva una regolamentazione specifica dedicata alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro; la prevenzione dei rischi era lasciata unicamente al buon senso dei datori di lavoro e alla prudenza individuale dei singoli lavoratori.



*Fig. 1.1- le condizioni delle fabbriche prive di qualsiasi misura di sicurezza e igiene*

Da questa immagine è possibile notare come i luoghi di lavoro, come fabbriche o cantieri edili, in passato erano privi di misure di sicurezza o se presenti erano spesso rudimentali. I lavoratori, esposti a pericoli estremi, erano sprovvisti di protezione adeguate: non erano presenti guanti, elmetti, occhiali protettivi o scarpe antinfortunistiche oppure erano esposti a polveri o sostanze chimiche senza alcuna protezione. I macchinari non erano

dotati di dispositivi di sicurezza, ad esempio erano assenti le barriere di sicurezza. Non esistevano leggi o norme generali che mirassero a stabilire livelli di sicurezza in questi luoghi e, qualora fossero presenti degli ispettorati del lavoro questi erano pochi e inefficaci. Inoltre, i lavoratori non ricevevano formazione specifica sui pericoli e sui comportamenti da adottare per evitare incidenti, di conseguenza erano frequentemente coinvolti in incidenti gravi o mortali.

I luoghi di lavoro del passato erano, quindi, caratterizzati dallo sfruttamento e da gravi rischi perché l'assenza di una regolamentazione adeguata creava una situazione in cui incidenti gravi, malattie professionali e decessi erano eventi comuni.

In conseguenza a quanto appena descritto divenne fondamentale introdurre delle leggi in materia di sicurezza sul lavoro, tant'è che alla fine dell'Ottocento furono emanate le prime leggi in materia che nel tempo vennero sostituite da norme sempre più dettagliate e complete. Ad esempio, venne emanata la legge Berti del 1886 che andò a stabilire il divieto assoluto di lavoro per i bambini fino ai 9 anni<sup>2</sup> o il nuovo Codice penale italiano del 1889 che regolamentava lo sciopero non più come un reato ma come una libertà, purché privo di violenza e minacce. La legislazione dovette, quindi, adeguarsi all'avanzare del progresso e all'affermarsi di nuove modalità produttive che introducevano nuovi rischi per la salute dei lavoratori.

## **1.2 EVOLUZIONE NORMATIVA IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA**

Il quadro normativo in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro può essere suddiviso in tre fasi storiche principali:

- La prima va dal Codice civile del 1865 fino alla legislazione degli anni '50;
- La seconda comprende le leggi emanate dagli anni '50 fino agli anni '80;
- La terza fase, dagli anni '90 ad oggi.

### **1.2.1. Dal 1865 agli anni '50**

Inizialmente, con il Codice civile del 1865, la responsabilità del datore di lavoro era fondata sulla colpa. Tuttavia, con l'introduzione della Legge 80/1989, che rese

---

<sup>2</sup> OPPEDISANO L. E NARDI P., *La tutela del lavoro dei Minori*, in Riv., 2014

obbligatoria l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, si affermò il concetto di responsabilità oggettiva del datore di lavoro, limitata alla *riparazione del danno*. Questo concetto prevedeva un risarcimento economico per il lavoratore vittima di un infortunio. Con l'entrata in vigore della Costituzione del 1948, che va a rispondere alle istanze più profonde del popolo italiano, fu sancito un principio fondamentale per cui la salute è tutelata sia come diritto fondamentale dell'individuo e interesse della collettività, sia come limite all'esercizio dell'iniziativa economica privata. Infatti, se da una parte viene garantita la libertà dell'iniziativa economica privata, dall'altra questa deve svolgersi in modo da non "recare danno alla salute, alla sicurezza, alla libertà e alla dignità umana".<sup>3</sup> Tale principio non solo è garantito a livello costituzionale ma trova riscontro anche nell'articolo 2087 del Codice civile.<sup>4</sup> Quest'ultimo articolo è intitolato "Tutela delle condizioni di lavoro" e, ancora oggi, costituisce una delle disposizioni cardine della disciplina della sicurezza sul lavoro. Dottrina e giurisprudenza sono concordi nell'affermare che tale articolo impone all'imprenditore e a chiunque gestisca un'impresa con i dipendenti l'obbligo di adottare, in ogni luogo e fase del lavoro, tutte le misure necessarie per garantire l'integrità fisica e la sicurezza dei lavoratori.

### **1.2.2 Dagli anni '50 agli anni '80**

La natura estremamente generica dell'obbligo di sicurezza previsto dall'art. 2087 ha reso evidente la necessità di inserire nel quadro normativo italiano in materia di sicurezza e igiene sul lavoro disposizioni più tecniche e specifiche. Fino a quel momento, la normativa era costituita da leggi emanate in modo discontinuo e priva di una struttura giuridica organica. Fu solo negli anni '50 che si rese necessaria l'istituzione di un corpus iuris, in risposta al periodo di ricostruzione postbellica, caratterizzato da una forte espansione economica, ma anche da un significativo incremento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali. A tal proposito, la legge del 1955 n. 51 ha delegato il governo a emanare nuove normative per la prevenzione degli infortuni nei luoghi di lavoro, dando origine a una serie di provvedimenti, alcuni di carattere generale e altri più specifici. Questo insieme di norme ha ampliato l'ambito di applicazione delle misure

---

<sup>3</sup> Art. 41, Costituzione della Repubblica Italiana

<sup>4</sup> PORRECA G., "L'articolo 2087 del Codice civile e gli obblighi del datore di lavoro", in Riv. Punto Sicuro, 2014

antifortunistiche a tutte le attività che impiegano lavoratori subordinati definendo, inoltre, gli obblighi precisi per datori di lavoro, dirigenti, preposti, costruttori e lavoratori stessi. I decreti attuativi di questa delega vengono emanati nel 1955 e nel 1956, creando il primo insieme di norme riguardanti la tutela della salute e sicurezza sul lavoro e dando attuazione, almeno in parte, ai principi sanciti dalla Costituzione e dal Codice civile. Le disposizioni principali si trovano nelle norme relative alla prevenzione degli infortuni (DPR 547/1955), all'igiene del lavoro (DPR 303/1956) e alla sicurezza nei cantieri (DPR 164/1956)<sup>5</sup>. Le violazioni di queste norme erano punite con sanzioni penali, che potevano consistere in ammenda o, nei casi più gravi, nell'arresto fino a tre mesi. Questi decreti sono rimasti in vigore molti anni, fino alla loro abrogazione con il d.lgs. del 9 aprile 2008. Nonostante ciò, questo quadro normativo continua a rappresentare un importante riferimento tecnico, essendo stato in gran parte trasposto nell'attuale Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (d.lgs. 81 del 2008).

Negli anni '70 si sviluppò una maggiore consapevolezza, sia tra i lavoratori che tra i sindacati, sull'importanza della tutela della salute sul lavoro. Questo portò all'inserimento, nei contratti collettivi di lavoro, di alcuni standard internazionali considerati come punti di riferimento per la sicurezza e la protezione dei lavoratori. Nel 1970 fu inoltre approvata la legge n. 300, nota come "Statuto dei lavoratori" che all'art. 9 assegna alle rappresentanze sindacali il compito di tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, senza la necessità di un mandato specifico. Questo avviene tramite la partecipazione alle decisioni organizzative relative alla sicurezza, la promozione di iniziative contrattuali necessarie e la supervisione della corretta applicazione delle normative per la prevenzione di infortuni e malattie professionali.<sup>6</sup> Sempre negli anni '70, con la Riforma Sanitaria Nazionale del 1978 (Legge 833/78), furono istituite a livello regionale le Unità Socio-Sanitarie Locali (le attuali ASL) con l'obiettivo di tutelare la salute dei cittadini, in particolare dei lavoratori. Attraverso questa legge, alcune competenze precedentemente attribuite a enti statali come l'E.N.P.I. (Ente Nazionale per la Previdenza degli Infortuni) e l'A.N.C.C. (Associazione Nazionale per il Controllo della Combustione), tra cui il controllo sull'applicazione delle norme di sicurezza e la fornitura di informazioni in materia antifortunistica, furono trasferite alle Regioni e alle ASL.

---

<sup>5</sup> ZUCCHETTI R., "La nascita del Corpus normativo prevenzionale", in *Quotidiano Sicurezza*, 2011

<sup>6</sup> FEZZI M., "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento", in *Riv. tel. dir. lav.*, 2001

### 1.2.3 Dagli anni '90 ad Oggi

Il cambiamento decisivo avvenne grazie ai trattati dell'Unione Europea che, come scopo, avevano quello di realizzare una legislazione uniforme per la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro che venisse applicata in modo omogeneo in tutti i Paesi membri. L'intento principale era migliorare la qualità della vita dei cittadini europei e diminuire l'alto costo sociale legato agli infortuni e alle malattie professionali. In riferimento a ciò, la direttiva principale in materia di sicurezza venne emanata il 2 giugno 1989 dal Consiglio dell'Unione Europea. Si parla della direttiva 89/391/CEE che introdusse nuove misure volte a promuovere il miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori, enunciando due principi chiave quali quello della programmazione, pianificazione e prevenzione e quello della massima sicurezza tecnologicamente possibile. Questo obbligava i datori di lavoro a valutare i rischi cui i lavoratori erano esposti durante la loro attività.<sup>7</sup> La sicurezza non si limitava, quindi, alla sola prevenzione tecnologica, come in passato, ma venivano presi in considerazione anche l'organizzazione del lavoro e l'aspetto umano. Tale direttiva, in Italia, venne recepita con il d.lgs. 626/94.<sup>8</sup> Questa normativa rappresentò il primo intervento organico sistematico per regolamentare la sicurezza sui luoghi di lavoro, normativa che pone l'uomo anziché le macchine al centro del sistema di sicurezza, facendo della prevenzione un elemento centrale. Si passa così da un'analisi puramente tecnica dei rischi legati agli strumenti di lavoro a una maggiore attenzione rivolta alla protezione della persona.

L'importanza di tale decreto risiede nell'aver previsto una serie di obblighi in capo al datore di lavoro, tra cui la valutazione di tutti i rischi presenti all'interno della sua azienda, uno degli obblighi fondamentali non delegabili del datore di lavoro; ma non solo, infatti, venne introdotto con esso l'obbligo per le aziende di istituire un servizio di prevenzione che può essere interno o esterno all'impresa. Vennero, inoltre, individuate nell'ambito del sistema organizzativo per la sicurezza, oltre al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) altre due figure la cui presenza è oggi fondamentale. Parliamo del

---

<sup>7</sup> MANNOZZI G., "Sicurezza sul lavoro: una lunga storia", in Riv. SicuraAmbiente.it, 2020

<sup>8</sup> D.lgs. 19 settembre 1994, n. 626, Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42/CE, 98/24/CE, 99/38/CE, 99/92/CE, 2001/45/CE, 2003/10/CE, 2003/18/CE e 2004/40/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.

medico competente designato dal datore di lavoro, il quale si occupa dei rischi riguardanti la salute dei lavoratori ed è responsabile delle visite mediche e dei controlli sulla salubrità degli ambienti di lavoro, e del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) eletto dai lavoratori stessi per rappresentare le loro istanze in materia di sicurezza nei confronti della dirigenza aziendale.

Infine, tale decreto, stabilisce che anche i lavoratori stessi hanno l'obbligo di tutelare non solo la propria salute, ma anche quella delle altre persone il cui benessere può essere influenzato dalle proprie azioni o omissioni.<sup>9</sup> Tuttavia, come vedremo nei prossimi capitoli, la responsabilità dei lavoratori può sussistere solo se il datore ha fornito adeguata informazione e formazione sui processi e sui mezzi adottati per garantire la sicurezza.<sup>10</sup> Nel corso degli anni, questo decreto, oggetto di numerose modifiche, è stato abrogato e sostituito dal decreto legislativo 81/2008, conosciuto come Testo Unico sulla Sicurezza, che ha uniformato gli standard di sicurezza nei luoghi di lavoro a quelli adottati negli altri Paesi dell'Unione Europea.

### **1.3 L'ATTUALE DECRETO LEGISLATIVO 9 APRILE 2008, N 81**

La normativa comunitaria sul miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro (SSL) viene recepita definitivamente in Italia con l'emanazione del Decreto Legislativo n. 81/2008, Quest'ultimo è una fonte di livello primario che racchiude l'intera disciplina relativa alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il decreto stabilisce una serie di norme e requisiti che il datore di lavoro deve seguire per garantire adeguati livelli di sicurezza e salute per i lavoratori.

Il testo unico sulla sicurezza include anche disposizioni riguardanti la responsabilità penale e la procedura penale, l'uso di attrezzature da lavoro e dispositivi di protezione individuale, la segnaletica per la salute e sicurezza sul lavoro, le corrette pratiche di

---

<sup>9</sup> “Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro”, Art. 5, d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626, Attuazione delle direttive 89/391/CEE, 89/654/CEE, 89/655/CEE, 89/656/CEE, 90/269/CEE, 90/270/CEE, 90/394/CEE, 90/679/CEE, 93/88/CEE, 95/63/CE, 97/42/CE, 98/24/CE, 99/38/CE, 99/92/CE, 2001/45/CE, 2003/10/CE, 2003/18/CE e 2004/40/CE riguardanti il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro.

<sup>10</sup> ZUCCHETTI R., “Dai primi del '900 al Testo unico, Storia normativa sicurezza sul lavoro in Italia”, in *Quotidiano Sicurezza*, 2011

movimentazione manuale dei carichi e l'uso sicuro di sostanze pericolose e esplosive. Infine, il decreto definisce i criteri per l'analisi e la valutazione dei rischi in modo appropriato.

Per quanto riguarda il campo di applicazione dello stesso, tutte le aziende indipendentemente dalla loro forma giuridica, dal settore in cui operano e dal tipo di rischio presente, sono tenute a conformarvisi. L'unica eccezione riguarda l'attività senza dipendenti o quelle in cui l'unico lavoratore coincide con il datore di lavoro.

Le problematiche da affrontare sono numerose e richiedono un coinvolgimento diretto da parte del datore di lavoro, su cui ricadono i principali obblighi e responsabilità di natura penale. Va sottolineato che le misure di tutela previste dal decreto non si applicano esclusivamente ai lavoratori con contratto subordinato. La definizione di *lavoratore* include, infatti, i soci lavoratori, gli associati in partecipazione e praticamente tutte le categorie di lavoratori assimilati, compresi stagisti, tirocinanti e allievi (qualora svolgano attività di laboratorio o utilizzino videoterminali), a prescindere dalla percezione di una retribuzione. I lavoratori a progetto sono sotto la responsabilità del datore di lavoro solo quando svolgono la loro attività all'interno dei suoi luoghi di lavoro.

Il cosiddetto "Testo Unico" è composto da 306 articoli distribuiti su 13 titoli che si articolano in quattro ambiti principali quali:

1. Misure generali di tutela
2. Valutazione dei rischi
3. Sorveglianza sanitaria
4. Le figure dell'RSPP e dell'RLS

Per quanto riguarda i titoli, essi sono suddivisi in capi e sezioni e sono volti a specificare, più dettagliatamente, gli obblighi e le misure di prevenzione e protezione che devono essere adottate per gestire in modo appropriato i rischi correlati.

Particolare rilevanza assume il primo titolo, che si concentra sui principi fondamentali e si apre con una serie di definizioni dettagliate, utili per facilitare una chiara e immediata comprensione del funzionamento del sistema.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> BLAIOTTA R., "Diritto penale e sicurezza del lavoro", 2023, 4

### 1.3.1 Contenuti e peculiarità del D.lgs., 81 del 2008

Il d.lgs. 81/2008 introduce importanti novità nel contesto lavorativo, individuando per la prima volta in modo esplicito il bene giuridico da proteggere: il benessere fisico e mentale del lavoratore. Il legislatore chiarisce che la salute non va più concepita in maniera riduttiva, come mera assenza di malattia o infermità, ma piuttosto come una condizione di completo benessere da mantenere nel tempo.

Il concetto di salute, inteso come uno stato di appagamento e piena soddisfazione del lavoratore, rappresenta un ideale elevato.<sup>12</sup> Tale definizione, che proviene dalla scienza medica ed è pensata per l'ambito sanitario, si rifà a un'interpretazione individualistica della salute, che risulta di difficile applicazione in contesti giuridico-lavoristici. È improbabile, infatti, che il datore di lavoro possa garantire il benessere individuale di ogni singolo lavoratore, poiché l'interesse di un individuo può talvolta entrare in conflitto con quello collettivo. La giurisprudenza risolve questa difficoltà superando la definizione individualistica e considerando il benessere come un concetto riferito all'intero gruppo di lavoratori esposti a rischi simili.<sup>13</sup> Solo nel caso in cui un dipendente dimostri una particolare necessità, il datore di lavoro ha l'obbligo di dare priorità all'interesse individuale rispetto a quello collettivo.

A differenza della salute il concetto di sicurezza non viene esplicitamente definito all'interno del Testo Unico del 2008. Il termine *sicurezza* deriva dal latino *sine cura*, che significa *senza preoccupazione*, e può essere interpretato come la consapevolezza che un sistema non genererà situazioni indesiderate. In pratica, lavorare in sicurezza significa poter svolgere la propria attività con la garanzia di non causare danni a sé stessi, agli altri, alle attrezzature, alla proprietà o, ancor peggio, all'ambiente e alla collettività. Sebbene l'assenza totale di rischi sia un concetto utopico, l'applicazione delle norme su salute e sicurezza contribuiscono a ridurre significativamente la probabilità di incidenti e danni. È compito del datore di lavoro implementare tutte le misure di prevenzione previste dalla legge, al fine di creare un ambiente lavorativo sicuro e sano, con evidenti benefici sulla qualità della vita dei lavoratori. Questa prospettiva può essere realizzata mediante

---

<sup>12</sup> MONEA A., "Tutela della salute e sicurezza sul lavoro La salute nel DLgs n. 81/2008: profili giuridici e implicazioni di cambiamento organizzativo", 2008, 361

<sup>13</sup> LAFORGIA S., "Tutela della salute e sicurezza, benessere dei lavoratori e legalità: interconnessioni organizzative e giuridiche", in Riv. dell'Osservatorio Olympus, 2016

L'utilizzo di misure di prevenzione e protezione e tramite la promozione della salute. Quindi è vero che all'interno del testo unico non vi è una definizione di sicurezza ma emerge un concetto importante che è quello della prevenzione.

Con il d.lgs. 81 del 2008, il concetto di prevenzione, già presente nel D.lgs. n. 626, viene ribadito come un insieme di misure volte a eliminare o ridurre i rischi, tenendo conto anche dei potenziali effetti esterni. Questo principio fondamentale è sviluppato nell'art. 15, che tratta delle misure generali di tutela. Si richiede l'eliminazione dei rischi e, quando ciò non è possibile, la loro riduzione al minimo, in linea con le conoscenze derivanti dal progresso tecnico<sup>14</sup>. Il sapere scientifico e tecnologico viene quindi proposto come punto di riferimento per realizzare un equilibrio tra l'ideale e la fattibilità della sicurezza.

Un elemento di novità emerge dalla distinzione tra "pericolo" e "rischio". Il pericolo<sup>15</sup> è definito come la proprietà intrinseca di un fattore in grado di causare danni, mentre il rischio<sup>16</sup> si riferisce alla probabilità che tale danno si verifichi nelle condizioni di impiego o esposizione a un determinato fattore o agente, o alla loro combinazione. Sebbene questa distinzione possa sembrare complessa, essa evidenzia un cambiamento nell'approccio della nuova normativa, che pone maggiore enfasi sul rischio piuttosto che sul pericolo. Ciò è evidente anche dall'importanza data alla valutazione del rischio e alla sua documentazione. Il concetto di rischio ha natura probabilistica e deve essere sempre correlato alle condizioni lavorative, alle modalità di utilizzo di un fattore o agente e alle interazioni tra diversi elementi di rischio.

L'art. 15 stabilisce le misure generali di tutela, che rappresentano un primo elenco di obblighi per il datore di lavoro, riflettendo i principi alla base del sistema. Tra queste rientrano la pianificazione della prevenzione, che tiene conto delle condizioni tecniche di produzione, dell'influenza dei fattori ambientali e dell'organizzazione del lavoro, oltre alla riduzione dei rischi alla fonte e alla priorità delle misure di prevenzione collettiva. Vengono, inoltre, previsti l'informazione e la formazione dei dirigenti, preposti e lavoratori, istruzioni adeguate, partecipazione e consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti. Si prevede, inoltre, programmazione di interventi per migliorare la

---

<sup>14</sup> BUOSO S., "Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro", 2020, 50

<sup>15</sup> D.lgs. 81/2008, art 2, lett r) "pericolo: proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni"

<sup>16</sup> D.lgs. 81/2008, art 2, lett s) "rischio: probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione"

sicurezza, controllo sanitario dei lavoratori, misure di emergenza e regolare manutenzione di ambienti, attrezzature e impianti.

Un altro pilastro del sistema che viene regolato in modo dettagliato nel presente decreto è la procedura di valutazione dei rischi, regolata in maniera dettagliata. La gestione di questo strumento fondamentale per l'organizzazione della sicurezza è integrata con il modello organizzativo previsto dalla normativa sulla responsabilità dell'ente. Per la prima volta, si cerca di delineare chiaramente le caratteristiche di questo modello, che nel d.lgs. n. 231 era regolato in modo generico, sollevando dubbi sulla chiarezza degli obblighi dell'ente.

Di particolare rilevanza, anche per le frequenti questioni applicative, è la formalizzazione della delega di funzioni, in gran parte allineata con gli orientamenti giurisprudenziali. Questo strumento ha, ora, una portata generale, svincolato dalle variabili legate alla dimensione aziendale o a specifiche esigenze organizzative. La possibilità di trasferire la maggior parte degli obblighi del datore di lavoro rimane libera, ma è soggetta a condizioni rigorose, sia formali che sostanziali.

È richiesto un atto formale che comporti il trasferimento di tutti i poteri necessari per il corretto adempimento dei doveri delegati. Tuttavia, alcune funzioni essenziali non possono essere trasferite, sottolineando che il ruolo del datore di lavoro non viene mai completamente abbandonato. Rimangono sempre sotto la sua responsabilità la sorveglianza sul delegato, la nomina del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e la redazione del documento di valutazione dei rischi. La normativa ha ridimensionato il dibattito dottrinale riguardante il ruolo e gli effetti della delega nell'ambito della sicurezza sul lavoro.

Un'altra importante innovazione nel sistema è rappresentata dalla codificazione della regola di effettività delle funzioni, espressa nell'art. 299. Essa stabilisce che le responsabilità di datore di lavoro, dirigente e preposto derivano non solo dalla nomina formale, ma anche, in alternativa, dall'esercizio concreto dei poteri giuridici che la legge attribuisce a tali figure.<sup>17</sup>

Inoltre, il sistema prevede una dettagliata elencazione di obblighi generali, organizzativi e gestionali che gravano su datore di lavoro e dirigenti. Viene anche valorizzato il SPP

---

<sup>17</sup> PORRECA G., "L'esercizio di fatto dei poteri direttivi ex art. 299 del D.lgs. 81/08, in Riv. PuntoSicuro, 2012

come strumento per inserire conoscenze scientifiche e tecnologiche qualificate nelle decisioni sulla sicurezza. Le figure coinvolte nella gestione della sicurezza sono descritte con maggiore precisione, con un particolare focus sul lavoratore, che ora assume un ruolo centrale e attivo. Non è più solo destinatario delle misure di sicurezza, ma un attore consapevole nel processo di ottimizzazione della sicurezza stessa.

### **1.3.2 Novità apportate dal nuovo Decreto legislativo**

Le innovazioni introdotte dal Decreto legislativo includono<sup>18</sup>:

- L'ampliamento dell'ambito di applicazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL) a tutti i settori, sia pubblici che privati, per ogni tipologia di rischio e per tutti i lavoratori che accedono a un ambiente di lavoro tra cui: lavoratori subordinati, autonomi impiegati in specifici servizi o opere, membri di imprese familiari, soci di società, e altri;
- La semplificazione delle procedure relative alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. A tale fine, ogni impresa, indipendentemente dalla dimensione, deve obbligatoriamente redigere e aggiornare il Documento di Valutazione dei Rischi;
- Il potenziamento delle azioni volte alla prevenzione, come il rafforzamento della formazione sulla sicurezza, rivolta sia ai lavoratori che ai responsabili in ambito SSL, incluso il datore di lavoro;
- Il miglioramento e coordinamento interistituzionale delle attività di vigilanza, con la creazione di un sistema informativo pubblico che favorisca la condivisione di informazioni rilevanti in materia di prevenzione;
- Una maggiore integrazione tra le attività del Servizio Sanitario Nazionale e l'Inail, per offrire un supporto più efficiente alle vittime di infortuni sul lavoro;
- L'introduzione di misure per promuovere la diffusione della cultura della salute e sicurezza, con finanziamenti per iniziative "promozionali" sia pubbliche che private;
- Il rinnovamento e l'inasprimento del regime sanzionatorio, per assicurare una migliore correlazione tra le violazioni e le relative sanzioni;

---

<sup>18</sup> BLAIOTTA R., *"Diritto penale e sicurezza del lavoro"*. 2023, 6

- L'implementazione di un sistema di qualificazioni per le imprese e i lavoratori autonomi operanti nei settori ad alto rischio di infortuni.

### **1.3.3 Modifiche al decreto legislativo 81 del 2008**

Circa un anno dopo la pubblicazione del Testo Unico, è entrato in vigore il d.lgs. n. 106/09, un decreto correttivo riguardante la normativa sulla salute e sicurezza sul lavoro. Questo decreto è stato emanato per affrontare le problematiche riscontrate nei primi mesi di applicazione del Testo Unico. Con l'introduzione di questo decreto, l'intero sistema sanzionatorio è stato riformato, incrementando le sanzioni pecuniarie di circa il 30% e mantenendo le pene detentive.

Oltre a ciò, il Testo Unico è stato oggetto di rilevanti modifiche a seguito del d.l. 21 ottobre 2021, n. 146, successivamente convertito con modifiche nella legge 17 dicembre 2021, n. 215. La riforma è dedicata al rafforzamento delle regole in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. In generale, l'intervento non ha stravolto l'impianto complessivo della normativa, ma si è concentrato sulle criticità emerse nella pratica, che ne compromettevano l'efficacia preventiva. La riforma ha toccato vari aspetti della disciplina, anche se principalmente ci si sofferma sulla gestione del rischio e le responsabilità correlate.

Particolare attenzione è stata dedicata al tema della vigilanza sull'attività lavorativa, con l'obiettivo di rafforzare questo aspetto cruciale per la sicurezza. Si è, infatti, consapevoli che molti incidenti derivano dalla mancata osservazione delle norme di base, spesso favorita dalla carenza di controlli, sia pubblici che interni alle aziende. Quindi il decreto 81 del 2008 modificato con la legge n. 215 del 2021, opera su entrambi i fronti, ampliando il ruolo dell'Ispettorato nazionale del lavoro che assume un ruolo di controllo via via sempre più rilevante, in collaborazione con il personale delle ASL. Di grande importanza è anche la revisione dell'art. 14 del Testo Unico, che rende più incisive le azioni degli organi ispettivi nel contrasto al lavoro irregolare e nella protezione della salute e sicurezza.

L'intervento volto a far cessare comportamenti pericolosi è ora obbligatorio, non più facoltativo e prevede l'adozione di misure specifiche. La sospensione dell'attività è prevista sia in caso di una significativa presenza di personale irregolare, sia di gravi

infrazioni alle norme di sicurezza. Con la sospensione possono essere imposte ulteriori misure per eliminare le situazioni di pericolo. Un altro aspetto rilevante riguarda le modifiche dell'art. 18 del T.U, relativo agli obblighi del datore di lavoro e dei dirigenti. Il cambiamento punta a garantire che la sorveglianza operativa diventi un'attività costante e formalizzata. È ora richiesto che i responsabili di sicurezza identifichino i preposti alla vigilanza, il cui ruolo è stato ridefinito con la riscrittura parziale dell'art. 19 del T.U.

Oltre alla consueta supervisione sul rispetto delle normative, i preposti devono intervenire per correggere eventuali comportamenti scorretti e, in caso di inadempienza, interrompere l'attività del lavoratore. Se si riscontrano carenze nei mezzi o nelle attrezzature o situazioni di pericolo, il preposto ha il compito di sospendere temporaneamente l'attività e segnalare tempestivamente le irregolarità ai superiori. Questa nuova configurazione del ruolo di preposto lo pone in una posizione dialettica e, potenzialmente, critica nei confronti del datore di lavoro. Per questo motivo sono state introdotte tutele sia a livello retributivo sia per quanto riguarda la protezione da conseguenze negative derivanti dall'esercizio delle sue funzioni. Tuttavia, restano alcuni interrogativi riguardo alla responsabilità penali dei vari attori coinvolti nella gestione della sicurezza, che verranno affrontati successivamente (CAP III). Un ulteriore punto di novità, apportato con la modifica, riguarda la formazione e l'addestramento, con una revisione parziale dell'art. 37 del T.U. Le modifiche mirano a garantire: una chiara definizione della durata e dei contenuti minimi della formazione obbligatoria la verifica finale dell'apprendimento; esercitazioni pratiche e l'aggiornamento periodico della formazione, anche in relazione all'evoluzione dei rischi. È stato inoltre stabilito che anche il datore di lavoro, oltre ai dirigenti e ai preposti, debba ricevere una formazione adeguata. Questa scelta è giustificata dalla frequente correlazione tra la mancanza di competenze e la gestione inefficace del rischio, spesso causa di incidenti.

#### **1.4 ULTERIORI FONTI NORMATIVE NAZIONALI**

Oggi la sicurezza sul lavoro è riconosciuta come un diritto fondamentale per ogni lavoratore e come tale viene tutelato dal sistema giuridico che impone l'adozione di una serie di misure di prevenzione e protezione di natura tecnica, organizzativa e procedurale nei luoghi di lavoro. Il fine è quello di assicurare che le attività si svolgano in un ambiente

salubre e sicuro, nel rispetto della dignità professionale. La normativa in materia di sicurezza è, però, ampia e complessa. Al vertice del sistema ci sono i principi costituzionali, che rappresentano i pilastri della tutela della persona e, quindi, del lavoratore. Come detto in precedenza, la disposizione generale è contenuta nel Codice Civile, in particolare nell'art. 2087, considerato dalla dottrina come una norma di chiusura del sistema di protezione dell'integrità fisica e morale del lavoratore, con un chiaro carattere generale e preventivo. Tali principi costituzionali e codicistici sono stati tradotti in leggi specifiche, tra cui il d.lgs. 9 aprile del 2008, n. 81. Inoltre, il quadro normativo sulla sicurezza sul lavoro include lo statuto dei lavoratori, che va a regolare gli aspetti connessi al controllo delle misure antinfortunistiche, oltre alla contrattazione collettiva.

#### **1.4.1 Principi costituzionali**

La Costituzione italiana stabilisce un modello di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro che è frutto dei contributi di diverse forze politiche, unite dall'obiettivo di proteggere e valorizzare l'individuo e il lavoro. Gli articoli principali che riguardano questo tema, da considerare in una prospettiva integrata, sono l'articolo 32, l'articolo 35 e l'articolo 41. In particolare, l'art. 32, comma 1, riconosce la salute come diritto fondamentale di ogni persona, assicurando protezione a chiunque si trovi nel territorio italiano, siano essi cittadini o stranieri, lavoratori o non lavoratori. I costituenti hanno definito la salute come un diritto inviolabile, attribuendole una priorità rispetto ad altri diritti, come quello della libertà di iniziativa economica privata previsto dall'articolo 41.<sup>19</sup> Questo diritto è considerato indisponibile e irrinunciabile per motivi etico-sociali e, in quanto legato ai diritti della personalità, è intrasmissibile poiché è intrinsecamente legato all'individuo. Analizzando questo articolo e l'articolo 2 della Costituzione, che tutela i diritti inviolabili dell'uomo in quanto singolo anche all'interno delle *formazioni sociali* in cui si esprime la sua personalità, emerge come la Repubblica garantisca la salute come una forma avanzata di protezione. Ciò non solo salvaguarda il diritto alla vita e alla sicurezza psico-fisica, ma include anche il diritto a un ambiente salubre. È cruciale notare

---

<sup>19</sup> MORRONE A., “*Diritto penale del lavoro. Sfruttamento della manodopera, sicurezza sul lavoro, mobbing e reati in materia di previdenza*”, 2019, 101

che l'articolo 32 ha due principali obiettivi: la salute tutelata sia come un "diritto fondamentale dell'individuale" sia come "interesse collettivo". Già in fase di redazione, si comprendeva che il benessere individuale non poteva realizzarsi senza un contesto di benessere sociale. Inoltre, l'elevato numero di infortuni e malattie genera costi sociali ed economici significativi. La costituzione italiana è stata la prima in Europa a riconoscere e proteggere la salute, sia a livello individuale che collettivo. L'art. 35 della Costituzione rappresenta una vera e propria evoluzione culturale nel concetto di lavoro, che in passato era considerato come un dovere, mentre oggi è riconosciuto come un diritto fondamentale. Il primo comma di questo articolo tutela il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni, il che implica che il diritto al lavoro, comprensivo della salute e della sicurezza, debba essere garantito non solo ai lavoratori subordinati, ma anche a quelli autonomi e a chiunque venga equiparato a essi. Ciò si applica a tutte le diverse tipologie contrattuali previste dal d.lgs. 276/2003, noto come "Legge Biagi", e successivamente riformate dal d.lgs. 81 del 2015. Questo tema, in effetti, ha ricevuto attenzione solo di recente. L'importanza della tutela della salute è ulteriormente confermata dall'articolo 41 della Costituzione, il quale può apparire contraddittorio a prima vista. Infatti, nel primo comma, il legislatore protegge la libertà d'iniziativa economica privata, permettendo a ciascun cittadino di intraprendere attività imprenditoriali, inclusa la scelta del tipo di attività e delle modalità di organizzazione e gestione dell'impresa. Tuttavia, nel secondo comma si stabilisce che tale iniziativa non deve mai andare contro l'utilità sociale o arrecare danno alla sicurezza, alla libertà e alla dignità della persona. Questo implica che il rispetto di questi principi fondamentali, essendo in contrasto con il primo comma dello stesso articolo, è imposto non solo all'autorità pubblica, ma anche agli imprenditori. Inoltre, si intende rafforzare la protezione per coloro che sono maggiormente vulnerabili all'interno dell'ambiente di lavoro, garantendo la loro integrità fisica e morale. Pertanto, l'interesse del lavoratore viene considerato prioritario rispetto all'interesse economico del datore di lavoro. Ad esempio, in caso di una denuncia presentata da un lavoratore che ha sviluppato una malattia a causa dell'esposizione alle polveri di amianto, l'imprenditore è tenuto a dimostrare di aver fornito i migliori dispositivi di protezione individuale disponibili in quel particolare contesto storico; ciò è richiesto anche se il costo economico per l'azienda risulta essere molto elevato e oneroso. Allo stesso modo, se da un lato l'imprenditore ha il diritto di adottare la strategia imprenditoriale che ritiene più

opportuna, compresa la chiusura di un settore o di un ramo aziendale e il conseguente licenziamento dei lavoratori, dall'altro lato il legislatore impone il rispetto di rigorosi requisiti di legittimità, per assicurarsi che tali decisioni non nascondano motivazioni discriminatorie o il tentativo di allontanare un dipendente "scomodo". Tra la logica produttivistica e l'esigenza di prevenzione la Costituzione privilegia quest'ultima, dando maggiore peso alla tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori. Questo valore costituzionale ha un ruolo di preminenza rispetto ad altri fattori di natura economica.

#### **1.4.2 L'art. 9 dello statuto dei lavoratori**

Un'altra fonte normativa importante in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è l'articolo 9 dello Statuto dei Lavoratori che recita:

"I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica."<sup>20</sup>

Sebbene la norma non abbia modificato direttamente l'entità dell'obbligo di sicurezza a carico del datore di lavoro, ha riconosciuto ai lavoratori due diritti fondamentali: il diritto di controllo e quello di promozione. Il primo è funzionale a garantire l'effettività delle tutele già esistenti, mentre il secondo mira ad ampliare e migliorare tali tutele.

Si può, quindi, affermare che lo Statuto dei lavoratori ha avuto un impatto sulla salute e sicurezza in due modi distinti. Da un lato, ha introdotto importanti tutele generali, rafforzando significativamente i diritti individuali dei lavoratori e quelli delle loro rappresentanze sindacali. Dall'altro, ha riconosciuto ai lavoratori, tramite i loro rappresentanti, il diritto di vigilare sull'applicazione delle norme di prevenzione e di favorire lo sviluppo, l'analisi e l'adozione di misure adeguate alla protezione della loro salute. Quindi, l'art. 9 della legge 300/70 attribuisce ai lavoratori il diritto di eleggere propri rappresentanti, con l'obiettivo di coinvolgerli attivamente nella definizione del sistema di prevenzione aziendale.

---

<sup>20</sup> Articolo 9, Legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei Lavoratori)

Importante è il ruolo delle rappresentanze sindacali, alle quali viene conferita la possibilità di partecipare attivamente alle dinamiche organizzative in materia di sicurezza sul lavoro, attraverso il diritto di vigilanza e il potere di promuovere iniziative. Tra le loro varie prerogative, vi è la facoltà di accedere a tutti i locali aziendali, anche senza la presenza del datore di lavoro o dei suoi delegati, nonché il diritto di ricevere tempestivamente tutte le informazioni necessarie per garantire un controllo efficace. Quindi, le rappresentanze sindacali, protette dalle norme sui diritti sindacali e, soprattutto, dalle disposizioni contro le condotte antisindacali, hanno agito efficacemente a difesa dei lavoratori.

Sebbene non esistano o non posso esistere dati statistici a riguardo, è plausibile ritenere che il rafforzamento delle tutele, sia individuali che collettive, abbia facilitato i lavoratori nelle loro richieste e opposizioni riguardanti la sicurezza sul lavoro.<sup>21</sup> Si pensi, ad esempio, ai timori ridotti grazie ai limiti imposti dalla legge sui poteri di controllo, sull'applicazione di sanzioni disciplinari oppure in materia di licenziamento e sul cambiamento delle mansioni, oltre che ai divieti di discriminazione e indagini sulle opinioni personali. Inoltre, riguardo a ciò, all'interno dello Statuto si trovano anche disposizioni specifiche che possono avere un impatto indiretto sulla salute e sicurezza sul lavoro. Tra queste, vi è il divieto per il datore di lavoro di effettuare accertamenti sull'idoneità o sulle condizioni di malattia o infortunio del dipendente, compiti che sono affidanti agli enti pubblici e agli istituti previdenziali.

Nonostante ciò, però, l'applicazione dell'articolo è stata limitata nel corso degli anni, tanto che la maggior parte della dottrina ha finito per considerarlo tacitamente abrogato, essendo stato sostituito dalla normativa più dettagliata introdotta dal d.lgs. 626/1994, in linea con il principio sancito dall'art. 15 delle preleggi<sup>22</sup>. Tuttavia, una parte della dottrina sostiene che tale interpretazione potrebbe privare i gruppi minoritari di lavoratori della protezione che in precedenza veniva loro garantita dallo Statuto dei lavoratori. Di conseguenza, nel tempo, i poteri attribuiti alle rappresentanze sindacali sono stati trasferiti al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, designato come rappresentante "istituzionale" dell'intera collettività dei lavoratori all'interno di una

---

<sup>21</sup> MENGHINI L., *“Le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza dall’art. 9 dello Statuto alla prevenzione del Covid-19: riaffiora una nuova “soggettività operaia”?*, 3

<sup>22</sup> V. art 15 disp. prel. c.c. dove il legislatore specifica che una legge si considera abrogata se “la nuova legge regola l'intera materia già regolata dalla legge anteriore”

determinata unità produttiva. Questa figura è stata introdotta per la prima volta dagli articoli 18 e 19 del d.lgs. 626/1994 e successivamente integrata nel d.lgs. 81 del 2008.

## **1.5 CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

Per concludere, possiamo evidenziare come tutte queste disposizioni abbiano rappresentato un punto di partenza importante per incentivare la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro. Il rispetto di queste fonti normative permette, infatti, di consentire ai lavoratori di lavorare in un ambiente sano e sicuro, andando a ridurre il rischio di infortuni, incidenti e malattie professionali. Rispettare queste normative non solo garantisce la protezione dei lavoratori, ma apporta anche benefici significativi alle aziende stesse. Questo perché la creazione di un ambiente sicuro e conforme alle leggi in materia di salute e sicurezza equivale a maggiore efficienza operativa, a una riduzione dei costi legati agli infortuni e alle malattie professionali ma anche a un miglioramento del clima aziendale.

## **CAPITOLO II**

# **L'INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI DI GARANZIA NELLA GESTIONE DELLA SICUREZZA SUL LAVORO**

### **2.1 IDENTIFICAZIONE DEI SOGGETTI RESPONSABILI IN MATERIA DI SICUREZZA: L'ESERCIZIO DI FATTO DEI POTERI DIRETTIVI**

L'individuazione dei soggetti responsabili in materia di sicurezza rappresenta una questione estremamente complessa. In passato, la responsabilità era concentrata principalmente sulla figura dell'imprenditore all'interno di un sistema rigidamente gerarchico.

Quindi, secondo il criterio formale, in una grande impresa, se non diversamente specificato, il soggetto destinatario delle norme antinfortunistiche in qualità di datore di lavoro è il legale rappresentante. Nelle organizzazioni consortili tale responsabilità è attribuita al presidente, mentre nelle società di capitali gestite collegialmente e senza deleghe specifiche, gli obblighi relativi alla prevenzione degli infortuni previsti dalla legge si estendono a tutti i membri del Consiglio di amministrazione. Anche il dirigente generale di un'azienda assume la responsabilità del datore di lavoro, poiché, ricoprendo un ruolo apicale, è considerato garante della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Pertanto, quando vi sono più soggetti titolari della posizione di garanzia, ciascuno è pienamente responsabile degli obblighi di tutela previsti dalla legge. Di conseguenza, l'omessa adozione di misure antinfortunistiche è imputabile a ciascuno di essi.

Il criterio formale per l'individuazione del responsabile segue il principio di tassatività<sup>23</sup>: può essere considerato soggetto attivo del reato solo chi possiede la qualifica formale

---

<sup>23</sup> Principio di tassatività: il principio di tassatività impone che i reati siano definiti in modo chiaro e specifico, affinché sia possibile identificare con precisione le figure responsabili e le relative condotte penalmente rilevanti. In tema di sicurezza sul lavoro, ciò implica che solo chi ha una qualifica formale prevista dalla norma possa essere responsabile per un reato proprio.

richiesta dalla norma, fatta salva l'eventuale corresponsabilità per concorso dell'extraneus<sup>24</sup>.

Il principio di personalità della responsabilità penale, sancito dall'art. 27 della Costituzione, rappresenta una garanzia fondamentale nell'individuazione dei responsabili in materia di sicurezza sul lavoro. Tuttavia, tale principio deve confrontarsi con l'evoluzione sempre più complessa dell'organizzazione aziendale, caratterizzata da una crescente complessità e stratificazione. Si è passati così da un modello piramidale, in cui la responsabilità si estendeva dal vertice aziendale a figure come il dirigente e il preposto, a una struttura più articolata che include nuove figure di garanzia, secondo l'ottica di prevenzione condivisa già introdotta dal d.lgs. 626 del 1994 e rafforzata dal T.U 81 del 2008.

In questo contesto, diventa frequente la "spersonalizzazione" dei ruoli e la distanza tra colui che è tenuto a garantire la sicurezza e i lavoratori, difficoltà amplificata dalla complessità delle moderne strutture aziendali.

Il Testo Unico ha quindi introdotto una prospettiva nuova, ponendo maggiore attenzione sull'organizzazione del lavoro per l'identificazione delle figure responsabili e i destinatari delle norme di sicurezza.

È frequente, infatti, che un soggetto eserciti di fatto delle funzioni senza aver ricevuto una formale investitura, portando dottrina e giurisprudenza a privilegiare una teoria funzionale, che equipara il soggetto di fatto a quella di diritto purché i poteri siano esercitati in modo continuativo e significativo.<sup>25</sup>

Già prima dell'entrata in vigore del d.lgs. 81/2008, la Corte di cassazione aveva riconosciuto l'importanza di considerare la distribuzione effettiva delle responsabilità aziendali, confermando la prevalenza della mansione svolta sull'inquadramento formale. Quindi, in presenza di un reato proprio, si deve tenere conto non solo di chi ha formalmente lo status richiesto, ma anche di chi esercita effettivamente i poteri connessi a tale qualifica<sup>26</sup>. Lo stesso ragionamento si applica anche alle figure del dirigente e del preposto, che saranno approfondite successivamente.

---

<sup>24</sup> Extraneus: nel contesto giuridico italiano, l'extraneus è una persona che, pur non avendo la qualifica formale per rispondere di un reato proprio, può concorrere nella realizzazione dello stesso in collaborazione con il soggetto qualificato.

<sup>25</sup> CASAROLI G., GIUNTA F., GUERRINI R., MELCHIONDA A., *"La tutela penale della sicurezza del lavoro: Luci e ombre del diritto vivente"*, 2016, 36

<sup>26</sup> BLAIOTTA R., *"Diritto penale e sicurezza del lavoro"*, 2023, 6

La normativa che afferma la prevalenza del principio di effettività rispetto alla nomina formale si trova nell'articolo 299 del d.lgs. 81/2008<sup>27</sup>, il quale stabilisce che “le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), c), ed e), ricadono anche su colui che, pur privo di investitura, eserciti effettivamente i poteri giuridici riconducibili a ciascuno di tali soggetti”.

Nel diritto penale della sicurezza, l'individuazione dei soggetti responsabili solleva due questioni distinte: la ripartizione legale degli obblighi di sicurezza e il trasferimento di tali obblighi mediante delega di funzioni. La prima riguarda la responsabilità nei reati propri e la posizione di garanzia; la seconda, invece, riguarda il trasferimento degli obblighi di garanzia dai titolari originari da altri soggetti.

## **2.2 REATI PROPRI E POSIZIONI DI GARANZIA**

La maggior parte delle fattispecie nel diritto penale del lavoro comprende reati propri<sup>28</sup>, che richiedono per il soggetto agente una specifica qualifica soggettiva, basata su una relazione particolare e stringente tra quest'ultimo e gli interessi tutelati dalla norma penale. Grazie a questa relazione, il soggetto qualificato si trova in una posizione privilegiata sia come potenziale offensore del bene giuridico, sia come garante della sua tutela, in quanto detentore di un potere di controllo sulla fonte di pericolo.

Il reato proprio rappresenta l'archetipo di illecito nel contesto del diritto penale d'impresa, un settore che riguarda principalmente la sicurezza sul lavoro. Si definisce reato proprio ogni volta che la norma incriminatrice richiede, per il soggetto attivo, il possesso di determinati requisiti specifici, siano essi di natura giuridica o naturale, come ad esempio la qualifica di datore di lavoro, imprenditore o amministratore. Il reato proprio si distingue da quello comune per il particolare legame tra la qualifica soggettiva e l'interesse tutelato dalla norma incriminatrice in due modi: da un lato, la qualifica determina un obbligo specifico di protezione nei confronti del soggetto titolare dell'interesse; dall'altro, essa è

---

<sup>27</sup> GUARDAVILLA A., “Esercizio di fatto di poteri direttivi: l'articolo 299 in giurisprudenza”, in *Riv PuntoSicuro*, 2016

strettamente connessa all'identificazione dell'interesse stesso, nel senso che non può essere concepita senza considerare la posizione ricoperta dal soggetto attivo.<sup>29</sup>

Quindi nel reato proprio, la qualifica del soggetto attivo costituisce un elemento essenziale: infatti, se la condotta venisse realizzata da una persona priva di tale qualifica, l'azione risulterebbe lecita o priva di rilevanza penale (come avviene nel caso della bancarotta, un esempio di reato proprio esclusivo), oppure potrebbe configurare un diverso reato (ad esempio, nel caso di peculato rispetto all'appropriazione indebita, rientrando nei reati propri non esclusivi).

Esistono dei reati che, pur essendo formalmente considerati comuni (poiché il legislatore utilizza l'espressione "chiunque" per identificare il soggetto attivo), sono in realtà reati propri. Questi illeciti, infatti, non possono essere commessi da tutti indistintamente, ma solo da una categoria limitata di soggetti che si trovano in una particolare condizione, caratterizzata da un legame specifico, fattuale o giuridico, con il bene giuridico tutelato. Un esempio tipico è il reato omissivo, che si fonda su esigenze prevenzionistiche. In questo contesto, l'ordinamento penale attribuisce a determinati soggetti specifici obblighi di azione, volti a proteggere beni di rilevanza primaria, come avviene nel campo della sicurezza sul lavoro. Nel diritto penale d'impresa, i reati omissivi si suddividono in due categorie: i reati omissivi propri e i reati omissivi impropri.

I reati omissivi propri si verificano quando un soggetto non compie un'azione prescritta da una norma penale, anche in assenza di un evento dannoso. Un esempio può essere l'omessa installazione dolosa di dispositivi di sicurezza<sup>30</sup> e l'omissione colposa di misure di prevenzione contro disastri o infortuni sul lavoro<sup>31</sup>. Al contrario, i reati omissivi impropri si manifestano quando un individuo omette di impedire un evento lesivo tipico, nonostante avesse un obbligo giuridico di farlo.<sup>32</sup>

Questa categoria di reati, che comprende la maggior parte degli illeciti che si verificano nel contesto aziendale, non è codificata in modo esplicito dal legislatore nelle disposizioni di parte speciale, a differenza dei reati omissivi propri. Essa si desume dalla combinazione tra la clausola generale di equivalenza contenuta nell'articolo 40, comma 2, del Codice

---

<sup>29</sup> DI PIRRO M., "Il soggetto attivo del reato", in *Riv vLex Italia*.

<sup>30</sup> Omessa installazione di sicurezza: Art. 437 c.p., relativo alla sicurezza sui luoghi di lavoro.

<sup>31</sup> Omissione colposa: Art. 451 c.p., che sanziona l'omissione colposa di misure preventive.

<sup>32</sup> FIANDACA G., MUSCO E., "Diritto penale. Parte generale", 7 ed., 2014, 173

penale<sup>33</sup>, e le varie fattispecie di parte speciale, come l'omicidio e le lesioni personali, che possono configurarsi in caso di danno dovuto a omissioni o comportamenti inadeguati.<sup>34</sup>

Secondo tale orientamento, per poter configurare una posizione di garanzia non basta la titolarità di un obbligo giuridico di impedire l'evento dannoso e la potenziale efficacia dell'azione che si sarebbe dovuta compiere. È altresì indispensabile che il garante sia effettivamente dotato di poteri concreti necessari per intervenire e prevenire l'evento lesivo.

Pertanto, l'affidamento della protezione di beni giuridici di particolare importanza, come la salute e la vita dei lavoratori, a chi ha la capacità di gestire le fonti di pericolo rappresenta il fondamento delle posizioni di garanzia, storicamente associate ai reati omissivi impropri.

Affinché un soggetto possa essere considerato "garante" di un bene giuridico specifico, è necessario che esista una relazione preesistente tra il soggetto e il bene stesso, che lo renda vulnerabile e non direttamente controllabile dal titolare. Inoltre, il garante deve trovarsi in una posizione di predominanza, che gli consente di intervenire concretamente per tutelare quel bene.

Nella sentenza ThyssenKrupp, la Suprema Corte a sezioni unite ha chiarito che il termine "garante" non si riferisce più esclusivamente a chi ha un obbligo giuridico di prevenire un evento, come previsto all'articolo 40 del Codice penale, ma include anche chiunque gestisca il rischio in questione.<sup>35</sup> Esistono, infatti, diverse aree di rischio, ciascuna delle quali comporta differenti sfere di responsabilità che devono essere gestite. Il garante è colui che, in base alla sua competenza, è chiamato a gestire e organizzare specifici fattori in modo proporzionale al suo ruolo.<sup>36</sup>

Pertanto, il garante è la persona designata a governare un determinato rischio e, di conseguenza, sarà responsabile solo per gli eventi che concretizzano il tipo di rischio rientrante nella sua area di competenza. La teoria dell'imputazione legata alla separazione

---

<sup>33</sup> Clausola di equivalenza: Art. 40, comma 2, Codice penale: "Non impedire un evento che si ha l'obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo".

<sup>34</sup> FICO E., "Reati omissivi propri e impropri: disciplina, differenza e analisi del rapporto di causalità", in *Riv. Inf. Giur. SalvisJuribus*, 2023

<sup>35</sup> BLAIOTTA R., "Diritto penale e sicurezza del lavoro", 2023, 15

<sup>36</sup> Sentenza ThyssenKrupp: Sentenza ThyssenKrupp della Suprema Corte di cassazione, Sezioni Unite, 2014, che amplia il concetto di posizione di garanzia.

delle competenze identifica come “garante” colui che è chiamato a gestire e organizzare, secondo la propria competenza, specifici fattori di rischio. L’attribuzione della responsabilità penale richiede un’analisi approfondita delle diverse sfere di competenza gestionale e organizzativa presenti all’interno di ciascuna istituzione. È essenziale identificare correttamente i soggetti responsabili per evitare di caricare la responsabilità esclusivamente in base al ruolo o alla posizione formale di un individuo, oltre a prevenire lacune nella tutela di beni fondamentali come la vita, l’integrità fisica e la salute dei lavoratori nel contesto della sicurezza sul lavoro. A tal proposito, le posizioni di garanzia si collegano alla cosiddetta posizione di controllo su fonti di pericolo che si attiva quando il garante assume il potere e il dovere giuridico di prevenire tutti gli eventi dannosi che potrebbero derivare da una particolare fonte di pericolo su cui esercita un’autorità. Affinché si possa riconoscere una posizione di garanzia, è necessario che la persona obbligata disponga di poteri giuridici preventivi che gli consentono di impedire danni, vale a dire poteri di vigilanza e intervento diretto sulla situazione di rischio. Ad esempio, una persona con una posizione di garanzia in un’azienda deve avere l’autorità di monitorare le attività che si svolgono nel luogo di lavoro e di intervenire in caso di condizioni di sicurezza insufficienti. Inoltre, in situazioni potenzialmente pericolose, deve poter attivare misure preventive e intraprendere azioni dirette per garantire la protezione dei dipendenti. In mancanza di tali poteri, si potrà parlare solo di un obbligo di attivarsi o di osservare le norme, come previsto dall’articolo 40 del Codice penale.

Il requisito fondamentale per riconoscere una posizione di garanzia in capo a un soggetto è l’effettivo possesso di poteri impeditivi, i quali possono essere considerati presenti anche in caso di poteri impeditivi cosiddetti “mediati”. Ciò accade quando il garante dispone di mezzi idonei a sollecitare gli interventi necessari per prevenire il verificarsi di un evento dannoso. L’estensione del concetto di garante è stata trattata anche dalle Sezioni Unite nel caso ThyssenKrupp, con particolare riferimento alla responsabilità penale dell’RSPP. Sebbene quest’ultimo, secondo le disposizioni del Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro, non sia formalmente considerato un garante, il suo obbligo di informare il datore di lavoro riguardo ai fattori di rischio e alle misure necessarie per prevenirli lo rende imputabile per cooperazione nel delitto colposo, nel caso di omissioni o errori nella

segnalazione o valutazione dei rischi, qualora tali mancanze siano causa dell'evento dannoso<sup>37</sup>.

L'importanza dell'obbligo di informazione per l'assunzione della posizione di garanzia emerge chiaramente anche in relazione al ruolo del lavoratore. Ai sensi dell'art. 20, comma 2. lett. e) del t.u.s.l, infatti, il lavoratore è tenuto a segnalare al datore di lavoro, al dirigente o al preposto eventuali carenze nei dispositivi e mezzi di sicurezza aziendale. La violazione di questo obbligo è punibile con arresto o ammenda.

Le posizioni di garanzia si dividono in due categorie:

- Obblighi di protezione di specifici beni giuridici;
- Obblighi di controllo su determinate fonti di pericolo.

Nelle organizzazioni complesse, le posizioni di controllo assumono un'importanza centrale. Diversamente dalle posizioni di protezione, che hanno l'obiettivo di salvaguardare un determinato bene giuridico offrendogli una tutela completa contro qualsiasi minaccia, indipendentemente dalla sua origine, le posizioni di controllo si concentrano sulla gestione di una fonte di pericolo. Il loro scopo è evitare che tale fonte causi danni alle persone che potrebbero entrare in contatto con essa.

Nelle posizioni di controllo, il legame si instaura non tra garante e bene giuridico, come accade nelle posizioni di protezione, ma piuttosto tra garante e la fonte del pericolo. Il ruolo del garante consiste principalmente nel neutralizzare tale pericolo, salvaguardando così l'integrità di tutti i beni giuridici che potrebbero essere minacciati. Questo concetto si estende, secondo la giurisprudenza, anche alla tutela dei lavoratori contro le azioni criminali di terzi. L'importanza delle posizioni di controllo, soprattutto nel contesto della normativa sulla sicurezza sul lavoro deriva dal fatto che l'attività imprenditoriale moderna, vista nel suo aspetto dinamico, mette a rischio una vasta gamma di beni giuridici. Le potenziali conseguenze dannose di tali attività non si limitano all'interno dell'azienda, ma si estendono a cerchie più ampie di individui, che spesso non hanno il potere giuridico o pratico di intervenire sui fattori di rischio. Infatti, secondo l'orientamento prevalente, la posizione di controllo si configura quando un garante viene incaricato di proteggere beni altrui esposti a una determinata fonte di pericolo, su cui il garante ha il potere di gestione e organizzazione, rientrando sotto la sua influenza, sia

---

<sup>37</sup> Ruolo dell'RSPP: il RSPP ha l'obbligo di segnalare i rischi, e in caso di omissioni, risponde per cooperazione nel delitto colposo ex art. 113 c.p.

fattuale che giuridica. Questo presuppone che il titolare del bene giuridico non sia in grado di tutelarli efficacemente da solo<sup>38</sup>. In sintesi, per configurare tale posizione di garanzia, devono sussistere due condizioni: il titolare del bene non deve essere in grado di difendersi autonomamente e il garante deve avere la capacità di controllare il pericolo e adottare le misure necessarie per neutralizzarlo. Pertanto, la sicurezza del soggetto minacciato dipende dalle precauzioni adottate da chi gestisce la fonte di pericolo.

È indubbio che la figura del datore di lavoro rappresenti il principale garante della sicurezza, come affermato da varie normative e sentenze giurisprudenziali nel corso del tempo riguardo alla sicurezza e all'igiene nei luoghi di lavoro.

Infatti, il datore di lavoro è ritenuto responsabile poiché ha un legame diretto significativo con la fonte di pericolo, il che gli consente di mitigare le conseguenze legate a rischio.

Quello che il datore di lavoro è tenuto a fare è monitorare le fonti di pericolo che possono compromettere la vita e l'integrità fisica dei lavoratori, implementando misure di sicurezza e dispositivi antiinfortunistici, soprattutto in relazione all'uso di macchinari pericolosi. Nel contesto della posizione di controllo su fonti di pericolo, si riscontrano situazioni comuni nel sistema di prevenzione in cui il garante deve intervenire per fermare l'illecito comportamento di un terzo. Questo terzo potrebbe trovarsi in uno stato di incapacità, rendendolo incapace di gestire responsabilmente le proprie azioni. Il principale elemento distintivo di questa posizione di garanzia è l'attività di intervento del garante, che è obbligato a fermare e neutralizzare un processo causale originato dall'illecito comportamento del terzo, limitando di fatto la sua libertà di autodeterminazione. Secondo la posizione maggioritaria, sia in dottrina che in giurisprudenza, il fatto di non impedire il reato altrui da parte del garante comporta una responsabilità concorrente tra il garante stesso e il terzo per il reato commesso, configurando un concorso di omissione in un reato omissivo.

Negli ultimi anni, in particolare nel contesto del diritto penale del lavoro, la posizione di garanzia è stata reinterpretata. Piuttosto che essere vista esclusivamente come un obbligo di impedire l'evento, ora viene considerata come la gestione del rischio. Questa è una distinzione importante, poiché il debitore di garanzia ha comunque l'obbligo giuridico di prevenire l'evento.

---

<sup>38</sup> FIANDACA G., MUSCO E., *“Diritto penale. Parte generale”*, 7 ed., 2014, 178-179

### 2.3 LA DELEGA DI FUNZIONI E IL CONSEGUENTE TRASFERIMENTO DEGLI OBBLIGHI DI GARANZIA

La delega di funzioni può essere descritta come un atto organizzativo interno all'azienda attraverso il quale un soggetto autorizzato (delegante), in presenza di specifici requisiti, trasferisce a un altro soggetto (delegato) i doveri e poteri a lui inizialmente attribuiti. In caso di mancato o negligente adempimento di tali obblighi, la responsabilità penale può essere trasferita al delegato.

Questo strumento ha origini storiche, sebbene in passato non fosse caratterizzato dalle stesse regolamentazioni e formalizzazioni previste per l'attuale delega di funzioni. Infatti, già nell'Antica Roma erano presenti prototipi di deleghe di funzioni: gli *imperatores*<sup>39</sup>, ad esempio, avevano la possibilità di assegnare responsabilità e compiti ai loro *legati*<sup>40</sup>, consentendo loro di svolgere mansioni specifiche. Tuttavia, questo trasferimento di compiti e responsabilità avveniva in modo non ufficiale e su base fiduciaria. Pertanto, in assenza di una delega di funzioni formalizzata, risultava difficile attribuire la responsabilità in caso di incidenti o infortuni, il che contribuiva a creare un clima di assenza di responsabilità, portando i datori di lavoro a non sentirsi obbligati ad adottare delle misure di sicurezza preventive. Inoltre, in epoche precedenti, esistevano vari quadri normativi, anche se non dettagliati, relativi alla delega di funzioni, poiché ogni azienda poteva stabilire le proprie regole, spesso inadeguate e generiche, creando situazioni in cui le misure di sicurezza risultavano insufficienti. Per affrontare l'insorgere indesiderato di infortuni sul lavoro e la crescente complessità delle strutture aziendali moderne, che espongono i datori di lavoro a molteplici obblighi di prevenzione e tutela, è emersa la necessità di prevedere un sistema formale di delega di funzione in materia di sicurezza. Tale complessità rende spesso impossibile per il datore di lavoro adempiere autonomamente a tutti gli obblighi di legge. Pertanto, per una corretta gestione preventiva e una maggiore tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, diventa in molti casi non solo

---

<sup>39</sup> *Imperatores*: termine latino utilizzato nell'antica Roma per indicare i comandanti militari vittoriosi o generali investiti di un'autorità particolare. Il titolo divenne più tardi una designazione ufficiale per gli imperatori romani, riflettendo il loro potere militare e autorità suprema.

<sup>40</sup> *Legati*: funzionari di alto rango nell'esercito romano, spesso nominati direttamente dal senato o dall'imperatore. I legati assistevano i comandanti militari (*imperatores*) e potevano assumere il comando di legioni o svolgere incarichi amministrativi e diplomatici in loro vece.

opportuno, ma necessario trasferire la responsabilità della gestione del rischio a figure professionali competenti, adeguatamente formate nella specifica disciplina tecnica del settore<sup>41</sup>. Alcuni di questi soggetti sono già individuati dalla normativa speciale insieme alle rispettive funzioni<sup>42</sup>, mentre altri vengono selezionati liberamente dai vertici tra i diversi collaboratori disponibili<sup>43</sup>. Sorge dunque la necessità, per l'impresa moderna, a prescindere dalla sua dimensione, di adottare forme di decentramento organizzativo per poter adempiere ai propri compiti sia esecutivi che amministrativi. Questo risulta particolarmente rilevante nell'ambito della gestione della prevenzione, sicurezza e igiene, considerando il valore dei beni e degli interessi coinvolti. Non a caso, le ricerche in questo ambito nascono nel contesto della sicurezza sul lavoro, dove, data l'importanza dei beni coinvolti, come la vita, la salute e l'integrità fisica dei lavoratori nonché l'ampio numero di obblighi di prevenzione, spesso difficili da adempiere, la delega di funzioni è considerata una necessità. Questo strumento è in grado di migliorare effettivamente i livelli di sicurezza e di ridurre le perdite economiche derivanti dagli infortuni sul lavoro.<sup>44</sup> Pertanto, la necessità di delega emerge in modo particolarmente evidente in settori critici dell'ordinamento, come quello della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, caratterizzato dalla presenza di numerose prescrizioni preventive a carico dell'imprenditore-datore di lavoro. L'istituto della delega di funzioni, quindi, si configura sempre più come l'unica soluzione, o potremmo dire "l'ultima possibilità", per adempiere in modo efficace ai numerosi obblighi imposti dall'ordinamento<sup>45</sup>. Questo strumento consente, infatti, di garantire l'effettiva attuazione dei compiti dell'imprenditore, il quale, affidandosi alle competenze tecniche e specialistiche dei propri collaboratori, compensa eventuali lacune personali e risolve l'impossibilità pratica di gestire direttamente ogni aspetto aziendale. Il passaggio dell'insieme di poteri e doveri da chi li detiene originariamente a un altro soggetto, più vicino agli interessi da tutelare e quindi in grado di esercitare un controllo preciso, consente di adempiere in modo più capillare agli

---

<sup>41</sup> FORNARI G., DI FORINO E., BIGLIERI C., *"La delega di funzioni nella tutela della sicurezza sul lavoro"*, 2021

<sup>42</sup> Secondo la normativa sulla sicurezza, come indicato nel D.lgs. 81/2008, sono già previste figure come il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)

<sup>43</sup> VITARELLI T., *"Delega di funzioni e responsabilità penale"*, 2006, 11.

<sup>44</sup> VENEZIANI P., *"Deleghe di funzioni e culpa in vigilando nella prospettiva della sicurezza sul lavoro"*, 2024

<sup>45</sup> ROSSI G., *"la responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro: l'importanza della delega di funzioni"*, 2020, pp. 15-19.

obblighi di prevenzione. Inoltre, attraverso una maggiore partecipazione alla gestione dell'impresa, la delega riduce la distanza che solitamente si crea tra il potere formale e quello effettivo, tra i vertici aziendali e le fonti di rischio, oltre a colmare eventuali carenze nelle competenze tecniche specifiche dei soggetti obbligati per legge. Dal punto di vista giuridico, poi, l'istituto della delega permette di costruire un sistema normativo, sia in ambito prevenzionistico che in altri settori, in linea con il principio fondamentale del nostro diritto penale. Tale principio esclude ogni forma di responsabilità oggettiva che non sia basata su una valutazione specifica della condotta, ma che si fondi invece sulla concreta posizione del soggetto. Analizzando la delega conferita e la sua effettiva validità, si evita di attribuire la responsabilità a ruoli o posizioni puramente formali, concentrandosi piuttosto sulla condotta del soggetto che detiene realmente le competenze, in base all'organizzazione concreta dell'azienda. Sebbene la delega di funzioni comporti una "ridistribuzione dei poteri e delle responsabilità"<sup>46</sup>, essa non solleva completamente il datore di lavoro dall'obbligo di seguire l'attività svolta dal delegato. Secondo l'art. 16, comma 3, del Testo Unico sulla Sicurezza, "la delega di funzioni non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di vigilare sul corretto svolgimento, da parte del delegato, delle funzioni trasferite".<sup>47</sup> D'altra parte, richiedere un controllo continuo e minuzioso vanificherebbe lo scopo stesso della delega. Ciò che resta è dunque un obbligo di vigilanza sull'operato del delegato, inteso come verifica dell'adeguatezza organizzativa, senza necessariamente includere un controllo costante sui singoli fattori di rischio<sup>48</sup>. Questo obbligo si riferisce alla gestione complessiva del rischio da parte del delegato, senza imporre un monitoraggio costante delle modalità operative<sup>49</sup>. Ad esempio, la delega non solleverebbe il datore di lavoro da responsabilità se ignorasse una segnalazione o richiesta di intervento del delegato, oppure se, venuto a conoscenza di comportamenti negligenti o inadeguati da parte del delegato, non intervenisse per correggerli. Quindi, in sostanza, il delegante rimane comunque responsabile, di fronte all'ordinamento, del corretto funzionamento di tale sistema e, di conseguenza, dell'adempimento degli obblighi stessi.

---

<sup>46</sup> Cass. Pen., SS.UU., n. 38343/2014, Thyssenkrupp

<sup>47</sup> Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (D.lgs. 81/2008), art. 16, comma 3.

<sup>48</sup> VALENTINO C., "Decreto 81/2008: quali sono le caratteristiche della delega di funzioni?" in *Riv Punto Sicuro*, 2024

<sup>49</sup> GUIDI, S., "Il controllo sulle funzioni delegate: obbligo e limiti per il datore di lavoro", 2021, p.32

### 2.3.1 Criteri di validità della Delega di Funzioni

Un primo riconoscimento implicito della delega di funzioni in materia di sicurezza sul lavoro si trova nel d.lgs. 626/1994, ormai abrogato. Tale decreto, pur elencando specifici obblighi non delegabili del datore di lavoro, lasciava intendere che tutti gli altri potessero essere delegati. Una delle principali innovazioni del d.lgs. 81/2008 è stata quella di fornire un quadro normativo chiaro e preciso riguardo all'istituto della delega di funzioni, il quale, in precedenza, era per lo più sviluppato a livello giurisprudenziale e dottrinale. L'art. 16 del decreto stabilisce in modo dettagliato i requisiti che la delega deve possedere affinché possa effettivamente trasferire la responsabilità penale del datore di lavoro al delegato, in relazione ai reati legati alla sicurezza sul lavoro. Nella sua formulazione, l'articolo afferma: "La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni"<sup>50</sup>. Questa disposizione pone l'accento sull'importanza di definire chiaramente i requisiti per la validità della delega, tra cui l'identificazione del soggetto titolato a conferirla. La delega ex art. 16 del D.lgs. 81/2008 può essere attribuita solo ed esclusivamente dal datore di lavoro, risultando cruciale individuare, all'interno della struttura aziendale, chi ricopra formalmente tale ruolo<sup>51</sup>. Tale interpretazione trova ulteriore supporto nel comma 3-bis dello stesso articolo, introdotto dal d.lgs. n. 106/2009, che disciplina la possibilità di conferire subdelega, purché rispettati i medesimi limiti e condizioni. Questo comma stabilisce che "il soggetto delegato può, previa intesa con il datore di lavoro, delegare a sua volta specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle stesse condizioni di cui ai commi 1 e 2."<sup>52</sup>. È quindi esplicitamente prevista la possibilità che il delegato trasferisca a sua volta alcune delle funzioni e dei poteri ricevuti, previa intesa con il datore di lavoro. Le condizioni per la validità della cosiddetta subdelega sono le stesse previste per la delega originaria (che vedremo in seguito), come stabilito dalla norma che fa riferimento ai commi 1 e 2. Tuttavia, il legislatore introduce anche requisiti aggiuntivi, più stringenti, per evitare un'eccessiva dispersione degli obblighi di sicurezza e delle relative responsabilità. In particolare, il comma 3-bis richiede l'autorizzazione preventiva del datore di lavoro; per motivi di prova, è consigliabile che questa

---

<sup>50</sup> Art. 16, D.lgs. 81/2008: condizioni per la delega di funzioni.

<sup>51</sup> STUDIO LEGALE CAROZZI E ASSOCIATI, "La delega di funzioni nella sicurezza sul lavoro", 2023

<sup>52</sup> D.lgs. n. 106/2009: introduzione del comma 3-bis.

autorizzazione sia formalizzata per iscritto. Nella prassi, la soluzione più adeguata è inserire già nella delega originale la possibilità di subdelega. Inoltre, è importante notare che solo specifiche funzioni possono essere ulteriormente delegate<sup>53</sup>. Una subdelega di carattere generale, che esoneri completamente il delegato principale da ogni obbligo, è espressamente vietata<sup>54</sup>. Alcuni studiosi sostengono che, se il legislatore avesse voluto escludere la delega di obblighi dirigenziali, lo avrebbe previsto espressamente, come accade per alcuni compiti esclusivi del datore di lavoro. L'assenza di una chiara indicazione in questo senso viene quindi interpretata come apertura alla possibilità di delegare anche tali obblighi.

Tra i requisiti richiesti dall'art. 16 per la validità della delega, è necessario che siano presenti sia requisiti formali che sostanziali. Per quanto riguarda i primi, la delega:

- deve essere redatta per iscritto con data certa (lett. A). La ragione alla base della previsione di requisiti come la forma scritta e la data certa risponde all'esigenza di garantire certezza e trasparenza, prevenendo l'uso strumentale della delega da parte del datore di lavoro per sottrarsi a responsabilità penali attraverso deleghe fittizie, redatte retroattivamente dopo un incidente<sup>55</sup>. Coerentemente con questa finalità, anche l'accettazione della delega deve essere formalizzata per iscritto. La scelta del legislatore di introdurre la forma scritta, in linea con l'orientamento giurisprudenziale più severo, pone fine alle incertezze interpretative che avevano caratterizzato l'applicazione del principio. In passato, infatti, si erano affermati diversi orientamenti riguardo alla forma della delega: alcuni studiosi sostavano che, per essere valida, fosse necessaria la forma scritta in modo da attribuirle rilevanza penale, mentre altri ritenevano sufficiente una delega implicita, basata sulla suddivisione dell'azienda in settori o servizi. Con l'introduzione del d.lgs. 81/2008, tali dubbi vennero risolti, rendendo la forma scritta obbligatoria per la validità della delega.
- deve essere accettata formalmente dal delegato (lett. E), evitando così che vengano assunte deleghe in modo non consapevole o non volontario. Una delega priva di consenso esplicito del delegato non sarà in grado di generare il trasferimento della responsabilità penali, anche se completa di tutti gli altri

---

<sup>53</sup> DUBINI R., "L'istituto della subdelega e l'obbligo della vigilanza", in *Riv. Punto Sicuro*, 2013

<sup>54</sup> Limiti della subdelega e specificità delle funzioni delegate

<sup>55</sup> Importanza della forma scritta e della data certa per la validità della delega

requisiti necessari<sup>56</sup>. Tale requisito rappresenta un elemento di garanzia per il delegante, poiché, attraverso l'accettazione scritta della delega da parte del delegato, il delegante può essere certo che quest'ultimo svolgerà in futuro le funzioni a lui delegate. Tuttavia, il delegato ha la facoltà di rifiutare la delega in un secondo momento se si accorge di non poterla esercitare a causa della mancanza delle condizioni o dei requisiti necessari per la sua efficacia, come nel caso in cui il delegante non lo abbia messo in grado di svolgere adeguatamente i compiti affidatigli.

Con l'accettazione da parte del delegato, la delega sembra assumere la natura di accordo bilaterale, e non di un atto unilaterale, come riconosciuto dalla giurisprudenza prevalente. Quest'ultima attribuisce al datore di lavoro, ossia al delegante, l'onere di dimostrare in modo chiaro e inequivocabile l'avvenuto trasferimento delle funzioni. È quindi colui che invoca l'esistenza e l'efficacia delle delega a dover fornire la prova, al fine di sottrarsi alla responsabilità. La mancata dimostrazione dell'effettivo trasferimento dei compiti, fa sì che nessuna responsabilità gravi sul (presunto) delegato, e che del mancato adempimento torni a rispondere il solo datore di lavoro.<sup>57</sup>

- Dal punto di vista del contenuto, l'atto di delega deve essere chiaro, inequivoco e ben definito. Ciò serve a consentire una corretta identificazione delle funzioni trasferite, evitando qualsiasi ambiguità riguardo all'estensione dei poteri attribuiti. Questo rigore probatorio si estende anche alla forma della delega. Quindi, l'ambito di quest'ultima deve essere specifico e non generico rispetto alla gestione complessiva dell'impresa, altrimenti si rischia che l'atto perda efficacia per la mancanza di una precisa individuazione delle funzioni trasferite<sup>58</sup>;

Quindi, il D.lgs. 81/2008 ha introdotto un regime normativo rigoroso riguardo alla delega di funzioni in materia di sicurezza sul lavoro, evidenziando l'importanza di formalizzare e specificare i requisiti per garantire la responsabilità e la sicurezza sul posto di lavoro.

Dal punto di vista sostanziale, è necessario che:

---

<sup>56</sup> Necessità di accettazione formale per il delegato

<sup>57</sup> PELLICCIA L., *“Il punto sulla delega gestoria e di funzioni in materia di sicurezza e la posizione di garanzia del datore di lavoro secondo la Cassazione penale”*, in *Riv. Labor*, 2023

<sup>58</sup> Importanza delle chiarezze e definizione nel contenuto dell'atto di delega

- Il delegato abbia tutti i requisiti di professionalità ed esperienza in linea con la natura delle funzioni delegate. Il legislatore del 2008, nel riaffermare l'importanza della competenza tecnica del delegato per garantire l'effettività della delega, già riconosciuta dalla giurisprudenza, sembra aver adottato un orientamento giurisprudenziale più rigoroso, sebbene non maggioritario. Tale orientamento richiede che il delegato non sia solo idoneo a svolgere i compiti assegnati, ma che possieda una particolare preparazione in materia antinfortunistica. Non si fa riferimento ad una generica capacità organizzativa del delegato, ma si richiede una competenza specialistica sul piano professionale, parametrata alla concreta tipologia di rischio delle attività lavorative eseguite nell'impresa<sup>59</sup>. In sostanza, il delegato deve essere un esperto altamente competente per lo specifico incarico conferitogli, escludendo così competenze di carattere generico. L'obiettivo del legislatore, nell'introdurre questa condizione di validità della delega, è quello di proteggere nel modo più efficace i beni esposti a rischio, come dimostrato dal riferimento all'esperienza, che implica una competenza pratica e comprovata sul campo. Le competenze specifiche del delegato, che devono essere presenti sin dal momento dell'assegnazione dell'incarico, devono mantenersi nel tempo e adattarsi ai cambiamenti tecnologici. Questo principio è confermato dall'articolo 30, comma 4, e richiamato esplicitamente dall'articolo 16, comma 3, che impone l'aggiornamento delle misure organizzative dell'impresa, comprese le deleghe. L'idoneità del delegato non deve essere valutata ex post, cioè dopo il verificarsi dell'evento dannoso, basandosi solo sulla mancata adempimento, ma piuttosto deve essere esaminata ex ante dal giudice. Solo le situazioni di inadeguatezza che risultano chiaramente riconoscibili al momento dell'assegnazione e durante lo svolgimento dell'incarico possono essere considerate come motivo di colpa, evitando così ogni automatismo probatorio che colleghi l'inadeguatezza del delegato esclusivamente alla violenza avvenuta. Per concludere, il requisito della competenza tecnica del delegato ha un doppio impatto sul piano della responsabilità. Da un lato, per il delegato, può comportare una responsabilità per colpa nell'accettazione, nel caso in cui un evento dannoso, come infortunio, sia

---

<sup>59</sup> CASAROLI G., GIUNTA F., GUERRINI R., MELCHIONDA A., *“La tutela penale della sicurezza del lavoro. Luci e ombre del diritto vivente, 2016, 47*

dovuto alla sua mancanza di capacità o esperienza. Dall'altro, il datore di lavoro può essere ritenuto responsabile per *culpa in eligendo*<sup>60</sup> se non ha valutato adeguatamente i requisiti sostanziali e formali delle competenze del delegato, che hanno portato a conseguenze illegittime derivanti da una scelta negligente del collaboratore; sicché, in caso di infortunio, questi ne potrebbe rispondere in cooperazione colposa con il delegato (naturalmente laddove sussistano anche gli ulteriori elementi costitutivi della fattispecie)<sup>61</sup>. Inoltre, il delegante è tenuto a rispondere per *culpa in vigilando*<sup>62</sup> nel caso in cui venga riscontrata una vigilanza inadeguata sull'operato del delegato.

- La delega deve poi conferire al delegato i necessari poteri di organizzazione, gestione e controllo in relazione alle funzioni assegnate. Questo importante requisito era già stato riconosciuto dalla giurisprudenza di legittimità<sup>63</sup> prima dell'entrata in vigore del d.lgs. 81/2008, poi interamente recepito dal legislatore del 2008. I poteri che devono essere trasferiti al delegato affinché la delega sia valida si possono distinguere in poteri organizzativi, poteri gestionali e poteri di controllo. I primi, comprendono il potere di dirigere e coordinare i dipendenti e le unità dell'ente in relazione agli aspetti legati alla sicurezza ma anche il potere di definire quali sono le condizioni, le fasi e le tempistiche necessarie per garantire lo svolgimento sicuro del processo produttivo. Tra i poteri di gestione, invece, vengono inclusi: la gestione dei rischi, la gestione delle situazioni di emergenza, la gestione degli appalti e la formazione del personale, con particolare riguardo agli aspetti legati alla prevenzione. Inoltre, tra i poteri di controllo si possono elencare: l'accesso illimitato ai luoghi di lavoro, la possibilità di interagire liberamente con i lavoratori, il diritto di consultare la documentazione aziendale

---

<sup>60</sup> Il principio di culpa in eligendo, richiamato in ambito di sicurezza sul lavoro, è specificato dall'art. 299 del D.lgs. 81/2008, che attribuisce responsabilità al datore di lavoro in caso di mancata scelta o vigilanza sul delegato.

<sup>61</sup> VENEZIANI P., "Deleghe di funzioni e culpa in vigilando nella prospettiva della sicurezza sul lavoro", in *Riv. Criminalia Ann. di Sc. Pen.*, 2024, 6

<sup>62</sup> La culpa in vigilando fa riferimento all'obbligo del datore di lavoro di controllare l'operato del delegato anche dopo l'assegnazione delle responsabilità, come previsto dall'art. 16 e dall'art. 30 del D.lgs. 81/2008. Questo obbligo si applica sia alla vigilanza sulle competenze che alla verifica del corretto utilizzo dei poteri delegati.

<sup>63</sup> *Cassazione Penale, Sez. IV, sent. N. 2814/2002* – In questa sentenza, la Corte di cassazione chiarisce che la delega deve essere effettiva e sostanziale, non solo formale, sottolineando l'importanza dell'attribuzione di poteri reali e adeguati al delegato per lo svolgimento delle funzioni delegate, soprattutto in materia di sicurezza.

per ottenere informazioni rilevanti sulle decisioni da prendere in tema di prevenzione, la vigilanza sul rispetto delle misure di sicurezza da parte del lavoratore e, infine, il poter di applicare o contribuire all'applicazione di sanzioni disciplinari in caso di violazioni delle norme antinfortunistiche.<sup>64</sup> Inoltre, l'applicazione dei poteri deve essere proporzionata alla natura specifica delle funzioni delegate. Ciò implica che il datore di lavoro-delegante non è tenuto a trasferire integralmente tutte le sue responsabilità in materia di sicurezza, ma può decidere di delegare solo determinate parti dei suoi obblighi originari legati alla prevenzione. Come rilevato dalla dottrina, qualora il delegato non riceva poteri adeguati e sufficienti per svolgere le funzioni assegnategli, si potrebbe configurare una delega parziale o un semplice incarico esecutivo. In alcuni casi, potrebbe trattarsi persino di una delega solo apparente, quindi priva di efficacia reale.

- La delega deve garantire al delegato l'autonomia di spesa necessaria per l'esecuzione delle funzioni delegate. Questo requisito, già riconosciuto dalla giurisprudenza prima del d.lgs. 81/2008, stabilisce che la delega deve attribuire al delegato l'autonomia finanziaria necessaria per poter adempiere ai compiti delegati. Quello che deve essere assegnato al delegato è sostanzialmente un *budget* che deve risultare adeguato a garantire l'efficace svolgimento dei compiti trasferiti legati alla prevenzione<sup>65</sup>. Quando si parla di "autonomia di spesa"<sup>66</sup>, si intende che il delegato non deve ogni volta chiedere l'autorizzazione del delegante per poter utilizzare le risorse economiche a lui concesse per adempiere agli obblighi prevenzionistici<sup>67</sup>. Tuttavia, è importante sottolineare che il delegante deve comunque effettuare un controllo successivo sul corretto svolgimento delle funzioni delegate, anche se il delegato dispone di tale autonomia. Nel caso in cui si rendesse necessario effettuare spese non previste superiori al budget assegnato, il delegato ha l'obbligo di informare tempestivamente il delegante. Se le attività presentano rischi non gestibili senza interventi immediati, il delegato è tenuto a sospendere le operazioni fino a nuove istruzioni. A seguito di questa segnalazione

---

<sup>64</sup> MONGILLO V., "La delega di funzioni in materia di sicurezza del lavoro alla luce del D.lgs. n. 81/2008 e del decreto correttivo", in *Riv. Dir. Pen. Contemp.* 2012

<sup>65</sup> *Ibidem*, p. 28.

<sup>66</sup> L'autonomia di spesa si riferisce alla capacità di gestire autonomamente le risorse finanziarie assegnate per l'esecuzione delle funzioni delegate.

<sup>67</sup> DUBINI R., "I requisiti della delega di funzioni antinfortunistiche", in *Riv. Punto Sicuro*, 2011

sorge il dovere del delegante di intervenire prontamente o di autorizzare il delegato a farlo, fornendo le risorse economiche aggiuntive necessarie.

Se il delegante rimane passivo o rifiuta ingiustificatamente di autorizzare una spesa che avrebbe potuto prevenire l'evento lesivo, sarà lui l'unico responsabile dell'accaduto<sup>68</sup>. Quindi, in sostanza se il giudice accerta che l'evento lesivo verificatosi si sarebbe potuto evitare tramite una misura di sicurezza che superava il limite di spesa concesso al delegato, la responsabilità penale ricadrà sul delegante. Al contrario, se è il delegato che, pur avendo le risorse economiche a disposizione per far fronte all'evento lesivo, non adotta le misure di sicurezza rientranti nel budget assegnato, sarà lui a rispondere delle conseguenze.

Un aspetto fondamentale quando parliamo di autonomia di spesa è il fatto che tale autonomia esiste solo se non vi è alcuna interferenza e ingerenza del delegante, la cui presenza può portare all'inefficacia della delega stessa. Il legislatore del 2008 non ha esplicitamente inserito tale divieto di ingerenza del delegante tra i requisiti tassativamente indicati dall'articolo 16, comma 1, per la validità della delega; questo perché il legislatore riteneva che tale requisito potesse essere implicito nel conferimento della delega, rappresentando, in un certo senso, la prova dell'autonomia decisionale e finanziaria del delegato.

Un'ingerenza indebita da parte del delegante annullerebbe tale autonomia, facendo venire meno la capacità del delegato di fronteggiare in modo autonomo le problematiche inerenti alla sicurezza che gli sono state conferite comportando così all'inefficacia della delega stessa<sup>69</sup>. Ciò nonostante, secondo la dottrina, non tutte le intromissioni del delegante nell'attività del delegato invalidano la delega. Solo quelle che evidenziano una volontà chiara di limitare o annullare i poteri del delegato, riducendo o eliminando la sua autonomia decisionale, comportando una riassunzione dei poteri da parte del delegante e, dunque, l'inefficacia della delega.<sup>70</sup>

---

<sup>68</sup> Cass. Civ., Sez. III, 27 febbraio 2015, n. 3945, riguardante la responsabilità in caso di ingerenza del delegante.

<sup>69</sup> CASAROLI G., GIUNTA F., GUERRINI R., MELCHIONDA A., *“La tutela penale della sicurezza del lavoro. Luci e ombre del diritto vivente”*, 2016, 49

<sup>70</sup> BARBIERI E., *“La delega di funzioni in campo ambientale e l'obbligo di vigilanza del responsabile dell'impresa”*, in *Riv. Tutto Ambiente*, 2021

- La delega deve essere resa nota tramite adeguata e tempestiva pubblicità, come previsto dal secondo comma dell'articolo 16 del d.lgs. 81/2008, affinché sia chiaro chi è il soggetto delegato all'interno dell'organizzazione. Rendere pubblica una delega comporta un doppio beneficio: per il datore di lavoro, che, avendo conferito una delega regolare e rendendola pubblica, potrà evitare, durante un eventuale processo, di essere indagato riguardo alla legittimità della delega stessa<sup>71</sup>. Il secondo beneficio è rivolto, invece, agli organi di controllo e investigazione che, grazie alla conoscibilità della delega, potranno identificare subito il responsabile in caso di infrazioni rilevate. Tuttavia, non è del tutto chiaro se il legislatore del 2008 abbia voluto elevare l'obbligo di pubblicità della delega a requisito essenziale per la sua validità. Questa interpretazione di basa su un orientamento giurisprudenziale che prevedeva la necessità di divulgare la delega anche all'esterno dell'azienda, tramite annotazioni statuarie o altre forme capaci di garantirne la completa conoscibilità<sup>72</sup>. D'altro canto, secondo la dottrina, la pubblicità della delega avrebbe una funzione puramente informativa, utile a facilitare la conoscenza del fatto giuridico che la costituisce. In tal senso, si potrebbe affermare che, utilizzando un linguaggio proprio del diritto civile, questa forma di pubblicità è assimilabile a una "pubblicità-notizia"<sup>73</sup> piuttosto che a una "pubblicità costitutiva"<sup>74</sup> (che condiziona la validità dell'atto) o a una "pubblicità dichiarativa"<sup>75</sup> (necessaria per renderla opponibile a terzi).

Il Testo Unico sulla Sicurezza non prescrive uno strumento specifico per garantire la pubblicità della delega, ma richiede che tale pubblicità sia adeguata e tempestiva, lasciando al delegante la libertà di scegliere il mezzo più idoneo. Per quanto riguarda l'adeguatezza, si può considerare soddisfatta se il delegante, volendo garantire la conoscibilità della delega anche all'esterno dell'azienda, opta per la registrazione nel registro delle imprese.

---

<sup>71</sup> Articolo 16, comma 2, D.lgs. 81/2008: "la delega di funzioni deve essere formalizzata per iscritto e deve essere portata a conoscenza dei lavoratori interessati".

<sup>72</sup> Corte di cassazione, Sentenza n. 10014/2012: riconoscere l'importanza della pubblicità della delega nel garantire la trasparenza e l'identificazione del delegato.

<sup>73</sup> Si riferisce alla pubblicità che ha la funzione di informare terzi sulla esistenza di un atto giuridico, senza influire sulla sua validità.

<sup>74</sup> Indica quel tipo di pubblicità che è essenziale per la validità di un atto giuridico

<sup>75</sup> Questa forma di pubblicità è necessaria per rendere l'atto opponibile a terzi.

In merito, il Ministero dello sviluppo Economico<sup>76</sup> si è espresso sostenendo che non sia necessario iscrivere il delegato nel registro delle imprese per pubblicizzare la delega di funzioni in materia di salute e sicurezza del lavoratore; sarebbe invece sufficiente darne comunicazione all'interno dell'ambiente di lavoro. Tale posizione sembrerebbe, quindi, avallare una lettura meno restrittiva del requisito di adeguatezza.<sup>77</sup>

Pertanto, su questo punto sono emerse discussioni riguardo alla forma di pubblicità più appropriata. Si ritiene, tuttavia, sufficiente diffondere la delega all'interno del gruppo di lavoro o dell'ente, ad esempio tramite avvisi affissi in aree accessibili, come le bacheche aziendali, oppure mediante comunicazioni scritte, circolari interne, e-mail, o durante riunioni.<sup>78</sup>

In assenza di indicazioni interpretative da parte del legislatore e in mancanza di disposizioni specifiche, si può considerare soddisfatto il requisito della tempestività se il datore di lavoro-delegante rende pubblica la delega lo stesso giorno ovvero il primo giorno lavorativo successivo al conferimento della stessa, oppure tramite comunicazione con raccomandata agli organi di vigilanza competenti.<sup>79</sup> Naturalmente, la delega resa pubblica sarà valida ed operativa solo se rispetta i requisiti di contenuto espressamente previsti dall'art. 16 del Testo Unico sulla Sicurezza. In caso di inosservanza di tale obbligo si potrebbero avere conseguenze solo sul piano probatorio, come indizio di un'eventuale negligenza del delegante nella gestione aziendale.

Tra i requisiti e le condizioni specificati nell'articolo 16 del T.U.S, non è presente alcun riferimento alla dimensione dell'impresa. Inizialmente la Corte Suprema ha adottato un approccio prudente, ammettendo l'uso della delega di funzioni prevalentemente nelle imprese di grandi dimensioni. Questo orientamento prevalente nasceva dalla constatazione che, nelle aziende estese, il datore di lavoro, a causa della complessità e vastità dell'organizzazione, non potesse gestire personalmente tutti gli adempimenti

---

<sup>76</sup> Parere espresso dal Ministero con riferimento alla pubblicità della delega. Per ulteriori dettagli consultare il documento ufficiale del Ministero dello Sviluppo Economico o le circolari interpretative in materia di sicurezza sul lavoro.

<sup>77</sup> FORNARI G., DI FORINO E., BIGLIERI C., “*La delega di funzioni nella tutela della sicurezza sul lavoro*”, 2021

<sup>78</sup> DUBINO R., “*Delega di funzioni: autonomia di spesa, pubblicità e vigilanza*”, in *Riv. Punto Sicuro*, 2014

<sup>79</sup> FICARELLI M., “*La delega di funzioni nel D.lgs. 81/2008*”, in *Riv. Gruppo odcec*, 2017

legati alla normativa sulla sicurezza sul lavoro. Di conseguenza, si riteneva che la delega fosse applicabile principalmente a grandi imprese, specialmente quelle con più stabilimenti, mentre era considerata non idonea nelle piccole e medie imprese, dove il datore di lavoro era visto come il garante principale e, perciò, responsabile diretto dell'adempimento degli obblighi previsti dalla legge.

Parte della dottrina ha espresso critiche nei confronti di tale orientamento giurisprudenziale, accusandolo di basarsi su un'immagine stereotipata dell'impresa, che risulta inadeguata a cogliere la complessità della realtà aziendale attuale. Infatti, anche nelle imprese di piccole dimensioni aumenta proporzionalmente il livello di diligenza richiesto al datore di lavoro, il quale è tenuto a esercitare controlli tanto più rigorosi e incisivi quanto più ridotta è la struttura organizzativa dell'azienda. Di conseguenza, non è giustificato, anzi sarebbe contraddittorio con le esigenze di sicurezza, distinguere tra imprese grandi e piccole, poiché gli obblighi tecnici e amministrativi penalmente rilevanti sono qualitativamente simili in qualsiasi tipo di azienda, indipendentemente dalle dimensioni.

Pertanto, il criterio da seguire deve essere di natura qualitativa, incentrato sulla complessità delle attività e dei compiti da svolgere, piuttosto che su un mero criterio quantitativo e dimensionale.<sup>80</sup>

In linea con queste riflessioni, la giurisprudenza ha modificato il proprio approccio, consentendo il ricorso alla delega anche indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda. Quindi, la questione relativa al requisito delle dimensioni aziendali può oggi considerarsi definitivamente risolta grazie all'intervento del legislatore che ha evidenziato come la giurisprudenza, nel riconoscere la possibilità di utilizzare la delega solo nelle imprese di grandi dimensioni, non avesse però definito i criteri per determinare cosa intendesse per "notevoli dimensioni". Questo aveva un effetto negativo perché attribuiva al giudice un potere decisionale eccessivamente discrezionale; di conseguenza, il d.lgs. 81/2008 non include più la grandezza dell'impresa tra i requisiti necessari per la validità della delega.

In conclusione, anche quando parliamo dei requisiti della delega di funzioni, è importante ribadire che quest'ultima non esime il datore di lavoro dall'obbligo di vigilanza sul

---

<sup>80</sup> FORNARI G., DI FORINO E., BIGLIERI C., " *La delega di funzioni nella tutela della sicurezza sul lavoro*", 2021

corretto svolgimento delle attività delegate, questo si inserisce nel più ampio principio di responsabilità “concorsuale”<sup>81</sup>.

### **2.3.2 Obblighi non delegabili del datore di lavoro: la valutazione dei rischi**

La valutazione dei rischi, come la intendiamo oggi, ha iniziato a prendere forma nella legislazione italiana con il D.lgs. 19 settembre 1994, n. 626, sebbene la necessità di procedure per la valutazione dei rischi fosse già in parte contemplata dall’articolo 41 della costituzione, che stabilisce: “l’iniziativa economica è libera, ma non deve svolgersi in contrasto con l’utilità sociale né recare danno alla sicurezza”<sup>82</sup>. Questo principio implica la responsabilità di valutare le potenziali condizioni di pericolo associate alle lavorazioni. Inoltre, l’articolo 2087 del Codice civile afferma che: “l’imprenditore è obbligato ad adottare, nell’esercizio della propria attività, le misure necessarie a garantire l’integrità fisica e la dignità dei lavoratori, in base alle specificità del lavoro, all’esperienza e alle tecnologie disponibili”<sup>83</sup>. Questo comportava già allora un dovere fondamentale per i datori di lavoro: adottare una diligenza adeguata e una valutazione attenta dei rischi e delle nocività legati alle diverse attività lavorative. Tuttavia, questi obblighi erano formulati in termini piuttosto generali e la loro applicazione veniva verificata prevalentemente in seguito a incidenti o patologie professionali. Inoltre, all’epoca, le stime dei rischi venivano effettuate in modo adeguato principalmente nelle grandi e medie aziende, e solo se era presente una forte rappresentanza sindacale. E’ importante notare che, di fronte a sanzioni relativamente basse per inadeguata valutazione dei rischi, gli imprenditori negligenti tendevano a risparmiare sulla sicurezza, approfittando della scarsa vigilanza, della limitata presenza sindacale e del conseguente controllo sociale ridotto. Questo ha, quindi, contribuito a un clima di impunità. Il cambiamento significativo nel diritto si è avuto grazie a sentenze della Corte costituzionale che ha introdotto un sistema “misto”, ma soprattutto attraverso le decisioni penali di vari Pretori e Tribunali, che hanno riaffermato la causalità professionale per ogni fattore di rischio presente nei casi di

---

<sup>81</sup> Il principio di responsabilità concorsuale implica che il datore di lavoro conserva sempre una responsabilità di vigilanza, anche in caso di delega.

<sup>82</sup> Costituzione della Repubblica Italiana, promulgata il 27 dicembre 1947, art. 41.

<sup>83</sup> Art. 2087 del Codice Civile Italiano, che stabilisce l'obbligo per l'imprenditore di adottare misure necessarie a garantire la sicurezza e la dignità dei lavoratori.

omicidio o lesioni. Il sistema gestionale inizia a cambiare in particolare con il sopracitato D.lgs. 626/94 con il quale si è registrato un significativo progresso rispetto al precedente DPR 547/55. Da questo momento, il datore di lavoro non è più solo un “debitore della sicurezza”, ma diventa responsabile attivo nel migliorare le condizioni di sicurezza nei luoghi di lavoro<sup>84</sup>. Inoltre, rappresenta il primo tentativo strutturato di introdurre un documento ufficiale per la valutazione dei rischi, sebbene con differenze significative rispetto al modello poi consolidato dal Testo Unico sulla Sicurezza nei luoghi di lavoro del 2008. La legge 626 del 1994 è stata introdotta con l’intento di abrogare le normative precedenti sulla sicurezza sul lavoro e di recepire le nuove direttive europee. Tra le principali innovazioni rispetto al passato troviamo:

- Prevenzione basata su procedure, che implicano la valutazione dei rischi e la pianificazione delle misure di protezione;
- Valorizzazione della prevenzione soggettiva, focalizzandosi sulla responsabilità personale dei soggetti coinvolti, come datori di lavoro e lavoratori;
- Struttura organizzativa della sicurezza, che coinvolge diversi attori aziendali, tra cui RSPP, RLS, addetti alle misure di emergenza e coordinatori per la progettazione ed esecuzione di lavori edili;
- Integrazione della sicurezza aziendale all’interno del sistema produttivo;
- Identificazione delle situazioni di rischio legate all’interazione tra uomo, macchine, ambiente e sostanze pericolose.

Questa legge è rimasta in vigore per 14 anni, fino all’adozione del D.lgs. 81 del 2008 con il quale la normativa ha subito una significativa evoluzione. Mentre il D.lgs. 626/94 si focalizzava principalmente su un elenco di rischi specifici senza richiedere una valutazione sistematica, il Testo Unico del 2008 ha adottato un approccio più integrato e dinamico alla gestione della sicurezza. Infatti, tale Testo Unico ha risposto alla necessità di un aggiornamento normativo, richiedendo non solo di riconoscere ed esaminare ogni possibile rischio, ma incoraggia anche l’implementazione di un sistema di controllo e sorveglianza costante dell’ambiente di lavoro. Questo documento riassume in modo

---

<sup>84</sup> STOLFA A., “*La valutazione dei rischi*”, 2011, 3. Il recepimento della normativa comunitaria all’interno del d.lgs. n. 626/1994 ha comportato, dunque, il passaggio dalla vecchia logica prevenzionistica che riversava sull’impresa un numero elevatissimo di prescrizioni astratte (in quanto pensate per la generalità degli operatori), ad un nuovo modello di sicurezza fondato essenzialmente sull’elaborazione interna all’azienda delle norme prevenzionistiche, trasformando così il datore di lavoro da semplice destinatario delle prescrizioni a vero e proprio fautore delle medesime

chiaro le normative vigenti degli ultimi cinquant'anni. I punti chiave del Testo Unico sono soprattutto l'introduzione di sanzioni penali per la violazione delle normative contenute nel decreto e il chiarimento relativo all'obbligo non delegabile per il datore di lavoro di redigere un documento di valutazione dei rischi aziendali. Infatti, secondo la nuova normativa, l'articolo 17 del D.lgs. 82/2008<sup>85</sup> stabilisce che la delega di funzioni è esclusa per quei compiti che costituiscono l'essenza del ruolo del datore di lavoro e della sua posizione di garante all'interno dell'ambiente produttivo. L'analisi dell'articolo 16, comma 1, il quale recita: "la delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa [...]"; evidenzia chiaramente l'intento del legislatore del 2008 di stabilire un principio di ampia delegabilità<sup>86</sup>. Tuttavia, le eccezioni a tale principio si verificano solo quando la delega è espressamente prevista. Non a caso, il legislatore, all'articolo 17, delinea in modo tassativo e preciso quali sono quegli obblighi che, per la loro stretta connessione con le decisioni aziendali fondamentali, il datore di lavoro non può trasferire a terzi. Queste eccezioni riguardano la gestione attenta dei rischi legati alla sicurezza e all'incolumità dei lavoratori, al fine di prevenire eventi dannosi.<sup>87</sup> In particolare, l'articolo 17 del d.lgs. 81/2008 stabilisce chiaramente che non possono essere delegati l'obbligo di effettuare la valutazione dei rischi con conseguente redazione del relativo documento (DVR)<sup>88</sup> nonché l'obbligo di nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)<sup>89</sup>.

---

<sup>85</sup> L'articolo 17 del D.lgs. 82/2008 definisce i limiti della delega di funzioni per il datore di lavoro, sottolineando l'importanza della responsabilità diretta nella gestione della sicurezza.

<sup>86</sup> Il legislatore ha introdotto nel 2008 il principio di ampia delegabilità, chiarendo, tuttavia, che alcuni obblighi non possono essere delegati per garantire un ambiente di lavoro sicuro.

<sup>87</sup> DUBINI R., "La valutazione dei rischi e i compiti indelegabili del datore di lavoro", in *Riv. Punto Sicuro*, 2014. In una vicenda processuale di particolare rilievo la Cassazione ha ribadito, in ottemperanza al citato dettato normativo, che la delega pur valida conferita dall'imputato ad altro soggetto "non vale... ad esonerarlo da responsabilità, essendo taluni obblighi, tra cui quello di valutare i rischi connessi all'attività di impresa e di individuare le misure di protezione, ontologicamente connessi alla funzione ed alla qualifica propria del datore di lavoro e, quindi, non utilmente trasferibili" (Cassazione Sezione IV - Sentenza n. 4123 del 28 gennaio 2009 - Pres. Mocali - Est. Piccialli - P.M. Fraticelli - Ric. V. G. ). In questo caso specifico la Cassazione ha riconosciuto le omissioni colpevoli a carico dell'Amministratore delegato e del comitato esecutivo per la mancata valutazione del rischio incendio e quindi a causa dell'omessa individuazione delle corrispondenti misure di prevenzione e protezione, quindi ad obblighi di natura indelegabile che non potevano non gravare su detto soggetto.

<sup>88</sup> Il Documento di Valutazione dei Rischi è un documento essenziale che deve essere redatto dal datore di lavoro per identificare e gestire i rischi presenti nel luogo di lavoro.

<sup>89</sup> La nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione è fondamentale per garantire che le misure di prevenzione siano correttamente implementate e che sia una supervisione continua sulla sicurezza sul lavoro.

Questi obblighi devono rimanere di esclusiva competenza del datore di lavoro. Qualora una delega dovesse include obblighi non delegabili, essa resterà valida solo per le funzioni effettivamente delegabili, limitando i suoi effetti a queste ultime.

Il primo obbligo non delegabile da parte del datore di lavoro, ai sensi dell'articolo 28 del TUSL, è la valutazione dei rischi. Secondo il Testo Unico sulla Sicurezza, la valutazione dei rischi è descritta come "l'analisi complessiva e documentata di tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori presenti nei luoghi di lavoro, mirata a identificare le misure di prevenzione e protezione appropriate e a sviluppare un programma per il miglioramento continuo dei livelli di salute e sicurezza"<sup>90</sup>. La valutazione dei rischi comprende, pertanto, tutte le attività necessarie per stimare i livelli di rischio legati all'esposizione a fattori che possono compromettere la sicurezza e la salute dei lavoratori. Le analisi e le conclusioni derivanti da questo processo vengono raccolte in un documento dinamico, noto come Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), che riflette le politiche di prevenzione adottate dall'azienda<sup>91</sup>.

Il DVR rappresenta una delle principali innovazioni normative in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, diventando il fulcro attorno al quale ruota l'organizzazione aziendale della prevenzione<sup>92</sup>. Esso costituisce uno strumento fondamentale per identificare, pianificare e gestire in modo efficace i vari aspetti legati alla riduzione e al controllo dei rischi presenti sul luogo di lavoro, nel rispetto delle normative nazionali e delle buone pratiche tecniche riconosciute dagli enti competenti<sup>93</sup>. L'obiettivo di un processo di valutazione del rischio è, quindi, quello di valutare l'entità e la probabilità dei potenziali danni alla salute e alla sicurezza a cui i lavoratori possono essere esposti durante lo svolgimento delle loro normali attività lavorative.<sup>94</sup>

---

<sup>90</sup> D.lgs. 81/2008, Art. 28. La valutazione dei rischi è fondamentale per garantire un ambiente di lavoro sicuro e per identificare le misure di protezione necessarie per tutelare la salute dei lavoratori.

<sup>91</sup> Il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) rappresenta uno strumento essenziale per la gestione della sicurezza sul lavoro, contenente le informazioni riguardanti i rischi identificati e le misure preventive attuate.

<sup>92</sup> Il DVR è stato introdotto dal D.lgs. 81/2008, rappresentando un passaggio cruciale per la gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro e per la tutela della salute dei lavoratori.

<sup>93</sup> Il rispetto delle normative nazionali e delle buone pratiche tecniche è essenziale per garantire che le misure di prevenzione e protezione siano efficaci e adeguate.

<sup>94</sup> STOLFA A., "La valutazione dei rischi", 2011, 8. L'art. 2, comma 1, lett. s, del d.lgs. n. 81/2008 definisce, infatti, il "rischio" come la "probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione".

Sebbene la valutazione dei rischi abbia come scopo principale la prevenzione degli infortuni sul lavoro, questo non è sempre del tutto realizzabile nella pratica per la presenza di innumerevoli rischi. In tali circostanze, è comunque fondamentale ridurre il rischio il più possibile e mantenere sotto controllo i rischi residui<sup>95</sup>.

I rischi considerati possono essere suddivisi in tre categorie principali<sup>96</sup>:

1. Rischi per la salute: questi si riferiscono all'esposizione a fattori nocivi per l'organismo, che possono causare alterazioni del benessere biologico dei lavoratori, come l'esposizione a sostanze chimiche, agenti biologici, vibrazioni, rumore, ecc.;
2. Rischi per la sicurezza: questa categoria riguarda il rischio di infortuni legato a situazioni che potrebbero portare a incidenti sul lavoro. Spesso derivano da carenze strutturali o dall'inadeguatezza delle misure di sicurezza relative a macchinari, dispositivi di protezione collettiva e individuale;
3. Rischi trasversali o particolari: tali rischi sono legati alle dinamiche aziendali e alle relazioni tra i lavoratori, oltre ai disagi che possono sorgere dallo svolgimento delle mansioni all'interno del contesto lavorativo. Una tabella dell'ISPEL del 1994 identifica quattro tipologie di fattori di rischio trasversale quali organizzazione del lavoro, fattori psicologici, fattori ergonomici e difficoltà nelle condizioni lavorative.<sup>97</sup>

Il D.lgs. 81/2008 stabilisce che il Documento di Valutazione dei Rischi debba riportare una data certa, certificata da un ente pubblico. Non deve limitarsi a indicare le misure di prevenzione e protezione necessarie, ma deve anche specificare quelle effettivamente attuate e i dispositivi di protezione adottati. Inoltre, è fondamentale definire le procedure per l'implementazione delle misure da adottare, specificando i ruoli aziendali responsabili della loro esecuzione e i soggetti incaricati, i quali devono disporre delle competenze e

---

<sup>95</sup> LEFEBVRE F., "Memento: Salute e sicurezza sul lavoro", 2024, 9. Il monitoraggio dei rischi residui è fondamentale per garantire che le misure adottate siano adeguate e per apportare eventuali miglioramenti in caso di nuove informazioni o cambiamenti nelle condizioni lavorative.

<sup>96</sup> REDAZIONE TECNICA, "Rischi trasversali: cosa sono, quali sono e come gestirli", in Riv. Biblus, 2024

<sup>97</sup> ISPEL (Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro), "*Fattori di rischio trasversali nel lavoro*", 1994. Questa tabella classifica i rischi trasversali in quattro categorie: organizzazione del lavoro, fattori psicologici, fattori ergonomici e difficoltà nelle condizioni lavorative, contribuendo a una comprensione più ampia della sicurezza sul lavoro.

dell'autorità necessarie<sup>98</sup>. È altresì necessario identificare le mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici, richiedendo competenze professionali riconosciute, esperienza specifica, formazione adeguata e addestramento.

Pertanto, tale documento, che rappresenta il risultato di un processo complesso, viene condotto dal datore di lavoro in collaborazione con il medico competente e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione<sup>99</sup>. In particolare, l'RSPP supporta il datore di lavoro nella valutazione e nella redazione del DVR, con particolare riferimento all'identificazione e alla pianificazione delle misure di prevenzione e protezione. Il medico competente, invece, valuta il rischio specifico per la salute dei lavoratori e ne verifica l'idoneità, elaborando il protocollo di sorveglianza sanitaria che diventa parte integrante del DVR.

Oltre a queste due figure, è fondamentale coinvolgere anche il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS) nella redazione di tale documento. L'RLS deve essere consultato anticipatamente durante la valutazione dei rischi e deve ricevere una copia del DVR per una sua attenta analisi<sup>100</sup>. Nei contesti aziendali più complessi, o quando il datore di lavoro assume il ruolo di RSPP ai sensi dell'articolo 34, è comune coinvolgere tecnici esterni specializzati in Sicurezza sul Lavoro per la compilazione del DVR, seguendo le linee guida del Ministero del Lavoro<sup>101</sup>. Tuttavia, in ogni caso, il documento acquista validità solo con la firma del Datore di Lavoro, e da quel momento la responsabilità per quanto dichiarato nel documento ricade su di lui. La natura collettiva di tale attività non solo consente al datore di lavoro di avvalersi delle competenze tecniche e scientifiche dei suoi collaboratori, ma mira anche a ottimizzare l'organizzazione della sicurezza all'interno dell'azienda.<sup>102</sup>

---

<sup>98</sup> D.lgs. 82/2008, comma 2. Il Documento di Valutazione dei Rischi deve essere aggiornato ogni qualvolta si verificano cambiamenti significativi nelle condizioni di lavoro che possono influire sui rischi.

<sup>99</sup> Il ruolo del medico competente è regolato dal D.LGS. 81/2008, Art. 38, e dalla legge 883/1978, che disciplinano la sorveglianza sanitaria e la tutela della salute dei lavoratori.

<sup>100</sup> VEGA FORMAZIONE, *“DVR (Documento di Valutazione dei Rischi): cos'è, quando è obbligatorio, come predisporlo?”*.

<sup>101</sup> Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *“Linee Guida per la redazione del Documento di Valutazione dei Rischi”*, 2011. È importante che le competenze esterne siano integrate con quelle interne per una valutazione più completa.

<sup>102</sup> BLAIOTTA R., *“Diritto penale e sicurezza del lavoro”*, 2023, 88. Le modalità di partecipazione dei lavoratori e delle loro rappresentanze nella gestione della sicurezza sono stabilite dal D.lgs. 81/2008, Art. 47, che promuove un approccio collaborativo nella gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Quando viene costituita una nuova impresa, il datore di lavoro ha l'obbligo di procedere senza indugi alla valutazione dei rischi e alla stesura del documento corrispondente. In particolare, l'articolo 28, comma 3-bis, stabilisce che il DVR deve essere completato entro 90 giorni dall'inizio dell'attività.<sup>103</sup>

Per quanto riguarda il successivo aggiornamento e revisione del DVR la normativa non stabilisce delle scadenze. Tuttavia, è fondamentale che il documento rifletta accuratamente la situazione attuale della sicurezza in azienda. Pertanto, il DVR deve essere aggiornato prontamente in seguito a modifiche o eventi che possono rendere obsolete le misure di sicurezza adottate. Generalmente, il datore di lavoro ha a disposizione un periodo di 30 giorni dall'evento per aggiornare il DVR in caso di:

- Cambiamenti nei processi produttivi aziendali (ad esempio, l'introduzione di nuovi macchinari o sostanze che comportano nuovi rischi);
- Variazioni nell'organizzazione del lavoro che possono influenzare la sicurezza dei lavoratori
- Infortuni o quasi infortuni che rivelino nuovi rischi o l'insufficienza delle misure di sicurezza esistenti;
- Modifiche nell'organigramma della sicurezza aziendale (per esempio, cambi di RSPP, RLS, medico competente, ecc.)
- Aggiornamenti normativi che richiedono una revisione del documento;
- Trasferimenti di sede o apertura di filiali.

Durante il processo di aggiornamento, il datore di lavoro dovrà nuovamente collaborare con il RSPP e il medico competente. Una volta completato l'aggiornamento, una copia del DVR deve essere consegnata tempestivamente al RLS.<sup>104</sup>

Il documento di valutazione dei rischi deve essere conservato presso l'unità produttiva a cui fa riferimento; questo implica che, in caso di aziende con più unità produttive, sarà necessario predisporre un DVR specifico per ciascuna di esse. Il documento può essere mantenuto sia in formato cartaceo tradizionale sia, come previsto dal d.lgs. 81/2008, in formato digitale su supporti informatici.<sup>105</sup>

---

<sup>103</sup> PORRECA G., "I quesiti sul decreto 81: entro quando elaborare il DVR?", in Riv. Punto Sicuro, 2011.

<sup>104</sup> REDAZIONE TECNICA, "Scadenza DVR: durata ed elenco dei costi di aggiornamento", in Riv. Biblus, 2022

<sup>105</sup> DE FAZIO S., "DVR, Documento di Valutazione dei Rischi: cos'è e come proteggere l'impresa", in Riv. ESG360, 2024. il DVR è custodito a cura e sotto la responsabilità del suo primo firmatario, cioè il

Il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza (RLS) ha il diritto di accedere in qualsiasi momento alle informazioni contenute nel DVR e questo permette, in conformità al D.lgs. 81/2008, di assicurare ai lavoratori la possibilità di verificare, tramite il loro rappresentante, l'effettiva adozione delle misure di sicurezza stabilite dalla normativa. Qualora un lavoratore desideri consultare il contenuto del DVR, potrà richiedere tali informazioni al proprio RLS.

Con riferimento ai contenuti del documento di valutazione dei rischi si fa riferimento all'articolo 28 comma 2 del D.lgs. 81/2008. Essi sono:

- Una relazione dettagliata sui possibili rischi per la sicurezza e la salute presenti nel luogo di lavoro, illustrando le modalità utilizzate per identificarli;
- L'indicazione delle misure di prevenzione e protezione finalizzate a eliminare o ridurre tali rischi
- Una descrizione delle procedure per l'implementazione di tali misure, con l'indicazione delle figure responsabili della loro applicazione;
- L'elenco di coloro che hanno partecipato alla valutazione dei rischi (RSPP, RLS, medico competente);
- L'identificazione delle mansioni che comportano potenziali rischi, richiedendo pertanto specifiche competenze e una formazione adeguata;
- Una valutazione mirata dei rischi per le lavoratrici in gravidanza;
- Una sezione dedicata alla valutazione dello stress correlato al lavoro;
- La data in cui è stata effettuata la valutazione e la redazione del documento<sup>106</sup>

Circa la struttura del documento, esso si articola in diverse sezioni:

- Una sezione introduttiva che illustra i contenuti, i criteri utilizzati per la valutazione dei rischi, la gestione del documento e la normativa di riferimento;

---

datore di lavoro o, in caso di omessa individuazione di tale ruolo in capo a una persona fisica specifica, il vertice dell'organizzazione stessa con tutti i suoi membri responsabili in solido.

La custodia del documento deve ovviamente avvenire conformemente alle disposizioni vigenti in materia di conservazione documentale, tra cui possiamo annoverare il CAD e le linee guida che ne permettono la corretta applicazione, soprattutto se si tratta di un documento della pubblica amministrazione che dovrebbe essere creato in formato informatico. In ogni caso, la tenuta del DVR deve avvenire almeno nel rispetto dei criteri indicati dal TUSL, che consente, chiaramente, l'impiego di sistemi di elaborazione automatica dei dati per la memorizzazione di qualunque tipo di documentazione prevista dal decreto.

<sup>106</sup> STOLFA A., "La valutazione dei rischi", 2011, 10.

- Una sezione descrittiva dell'azienda, con i dati identificativi (anagrafica, struttura organizzativa, unità operativa, caratteristiche dei luoghi di lavoro, descrizione del ciclo produttivo, dei ruoli e delle responsabilità, ecc.);
- Una sezione valutativa che analizza le aree a rischio omogeneo e i relativi fattori di rischio. In questa parte, come previsto dall'art. 28, comma 2 del D.lgs. 81/2008, vengono illustrate le misure di prevenzione e protezione adottate, la valutazione del rischio e il piano di miglioramento con le rispettive procedure di attuazione;
- Una sezione dedicata agli allegati, che comprendono la documentazione integrativa e gli approfondimenti sulle valutazioni dei rischi specifici, considerati parte integrante del documento.

Per quanto riguarda il terzo punto, i passaggi principali del processo di valutazione del rischio sono descritti nelle fasi operative che ne consentono l'implementazione. Innanzitutto, abbiamo la fase preliminare che prevede la verifica di tutti gli ambienti di lavoro, l'analisi dei processi operativi e organizzativi e il controllo della documentazione e delle informazioni rilevanti disponibili<sup>107</sup>. Durante questa fase, vengono raccolte e analizzate informazioni fondamentali per identificare i vari fattori di rischio, tra cui i dati tratti dal registro infortuni<sup>108</sup>. Al termine di questa fase, propedeutica alla stesura del documento di valutazione dei rischi, si redigono relazioni tecniche che evidenziano eventuali non conformità rispetto agli standard normativi.

La seconda fase è quella della valutazione con la quale, in prima battuta, vengono identificate le priorità di intervento necessarie per garantire un adeguato livello di sicurezza nei luoghi di lavoro. Successivamente, i rischi vengono quantificati in maniera analitica attraverso una stima semiquantitativa delle esposizioni<sup>109</sup>. Tale stima prende in considerazione diversi fattori, come le modalità operative (frequenza e durata delle attività), le caratteristiche degli agenti inquinanti, e i sistemi di protezione collettiva e individuale disponibile.<sup>110</sup> L'analisi dei potenziali rischi va, quindi, svolta tenendo conto di due importanti fattori:

---

<sup>107</sup> D.lgs. 82/2008, Art 28, "Valutazione dei rischi e misure di prevenzione e protezione".

<sup>108</sup> Registro infortuni – documento obbligatorio previsto dall'art. 53 del D.lgs. 81/2008, che richiede la registrazione cronologica di tutti gli incidenti sul luogo di lavoro con assenza superiore a un giorno, escluso quello dell'evento.

<sup>109</sup> Tecniche di stima semiquantitativa del rischio, Linee guida INAIL sulla valutazione del rischio.

<sup>110</sup> GOZZINI F., "Pillole di sicurezza: le fasi della valutazione dei rischi", in Riv. Punto Sicuro, 2019

1. La gravità del danno che una fonte di pericolo può causare → *Gravità del Danno*  
*D*
2. La probabilità che da quel danno vi sia l'accadimento di un ~~in~~cedente  
*Probabilità P*

Questo concetto è riassumibile con la seguente formula matematica usata per realizzare un apposita tabella di calcolo chiamata Matrice del Rischio:

$$R = P \times D^{111}$$

Dove R indica il rischio, P la probabilità e D il danno.

Nelle tabelle seguenti (tabelle 1 e 2) sono riportate le scale semiquantitative per la Probabilità (P) e il Danno (D), insieme ai criteri adottati per attribuire i relativi valori.

---

<sup>111</sup> La formula  $R = P \times D$  è comunemente utilizzata per quantificare il rischio. Questa formula è conforme alle normative europee per la valutazione del rischio, in particolare a quanto indicato nell'UNI ISO 31000 e nel D.lgs. 81/2008, e trova applicazione in testi di riferimento in ambito di sicurezza come *Prevenzione e gestione del rischio sul lavoro (Rossi, 2015)*

<b>VALORE</b>	<b>LIVELLO</b>	<b>DEFINIZIONE/CRITERI</b>
1	<b>IMPROBABILE</b>	L'evento può accadere, ma con bassa frequenza; condizioni e comportamenti normali riducono il rischio. Il verificarsi del danno susciterebbe incredulità. Non sono noti episodi già verificatisi.
2	<b>POCO PROBABILE</b> (tra il 10% e il 20%)	La mancanza rilevata potrebbe causare un danno soltanto in caso di una sfortunata combinazione di eventi. L'evento può, quindi, accadere occasionalmente in condizioni specifiche, ma non frequentemente. L'eventuale manifestazione del danno previsto risulterebbe altamente sorprendente per l'azienda. Sono noti solo rarissimi episodi già verificatisi.
3	<b>PROBABILE</b> (tra il 20% e il 50%)	La mancanza riscontrata potrebbe causare un danno anche se non in maniera immediata o diretta. L'eventuale occorrenza di tale danno, pur essendo possibile genererebbe un certo grado di sorpresa all'interno dell'azienda. È noto qualche episodio in cui all'anomalia ha fatto seguito il verificarsi di un danno.
4	<b>MOLTO PROBABILE</b> (oltre il 50%)	Esiste una chiara correlazione tra la mancanza riscontrata e la possibilità che si verifichi il danno previsto per i lavoratori. Degli eventi simili si sono già verificati in passato, sia nella stessa azienda che in contesti operativi o aziende comparabili. Quindi, il rischio è elevato e l'evento si verifica frequentemente o quasi certamente.

*Tabella 1 – Scala delle Probabilità “P”*

Per quanto riguarda l'Entità dei Danni, si considera la possibilità di reversibilità del danno stesso. Di seguito è presente la Scala dell'Entità del Danno:

VALORE	LIVELLO	CRITERI
1	LIEVE	Infortunio o episodio di esposizione acuta con inabilità temporanea breve e rapidamente reversibile. Esposizione cronica con effetti rapidamente reversibili.
2	MODESTO	Infortunio o episodio di esposizione acuta con inabilità temporanea anche lunga ma reversibile. Esposizione cronica con effetti reversibili.
3	SIGNIFICATIVO	. Infortunio o episodio di esposizione acuta con inabilità permanente parziale. Esposizione cronica con effetti irreversibili e/o parzialmente invalidanti.
4	GRAVE	Infortunio o episodio di esposizione acuta con effetti letali o di invalidità totale. Esposizione cronica con effetti letali e/o totalmente invalidanti.

*Tabella 2 – Scala dell'Entità del Danno “ D*

Combinando le due scale, si ottiene la Matrice dei Rischi in cui ciascuna casella rappresenta una specifica combinazione di probabilità e entità dei danni. Di seguito è presentata la matrice risultante da queste due scale:

LEGENDA RISCHIO		DANNO			
		Lieve (1)	Modesto (2)	Significativo (3)	Grave (4)
PROBABILITA'	Non Probabile (1)	1	2	3	4
	Poco Probabile (2)	2	4	6	8
	Probabile (3)	3	6	9	12
	Molto probabile (4)	4	8	12	16

*Tabella 3 – Scala della Matrice dei Rischi*

Nella matrice, i rischi più elevati sono collocati nelle caselle in basso a destra, dove si combinano probabilità alta e danno grave, come rischio letale. Al contrario, i rischi meno significativi si trovano in alto a sinistra, dove la probabilità è trascurabile e il danno è lieve. Le posizioni intermedie, distribuite tra questi due estremi, sono facilmente individuabili. Questa rappresentazione fornisce una base chiara per stabilire le priorità e pianificare gli interventi di prevenzione e protezione in modo efficace e tempestivo.

È evidente che l'obiettivo principale del Servizio di Prevenzione e Protezione è quello di ridurre tutti i rischi presenti in un ambiente di lavoro, portandoli all'interno della fascia gialla, ossia quella che corrisponde ai livelli di sicurezza molto accettabili. Durante la valutazione del rischio possono emergere due scenari distinti: o il rischio risulta già all'interno di un intervallo di sicurezza, oppure presenta valori elevati, indicando un rischio significativo o grave. Nel primo caso, che rappresenta la situazione ideale, è necessario adottare misure di medio-lungo termine per preservare gli attuali standard di sicurezza. Nel secondo caso, invece, è responsabile intervenire con azioni tempestive per migliorare immediatamente le condizioni di sicurezza dei lavoratori in quegli ambienti.

Da ciò si può ottenere:

VALORE DEL RISCHIO	PRIORITA'	MISURE MIGLIORATIVE DA INTRAPRENDERE
$12 \leq R \leq 8$	ALTA	Implementare con la massima urgenza tutte le misure di prevenzione e protezione disponibili, con l'obiettivo di ridurre il rischio. Adozione di azioni correttive indilazionabili e immediate.
$6 \leq R \leq 8$	MEDIO-ALTA	Attuare tempestivamente le misure di prevenzione e protezione precedentemente non adottate, con l'obiettivo di ridurre il rischio. Adozione di azioni correttive da programmare con urgenza.
$3 \leq R \leq 4$	MEDIA	Pianificare interventi migliorativi a medio-lungo termine con l'obiettivo di preservare gli attuali standard di sicurezza. Adozione di azioni correttive da programmare a medio termine
$1 \leq R \leq 2$	MEDIO-BASSA	Adozione di azioni migliorative da programmare non richiedenti un intervento immediato

*Tabella 4 – Uso della matrice per la valutazione dei Rischi*

È importante ricordare che gli interventi devono puntare a ridurre il rischio fino a:

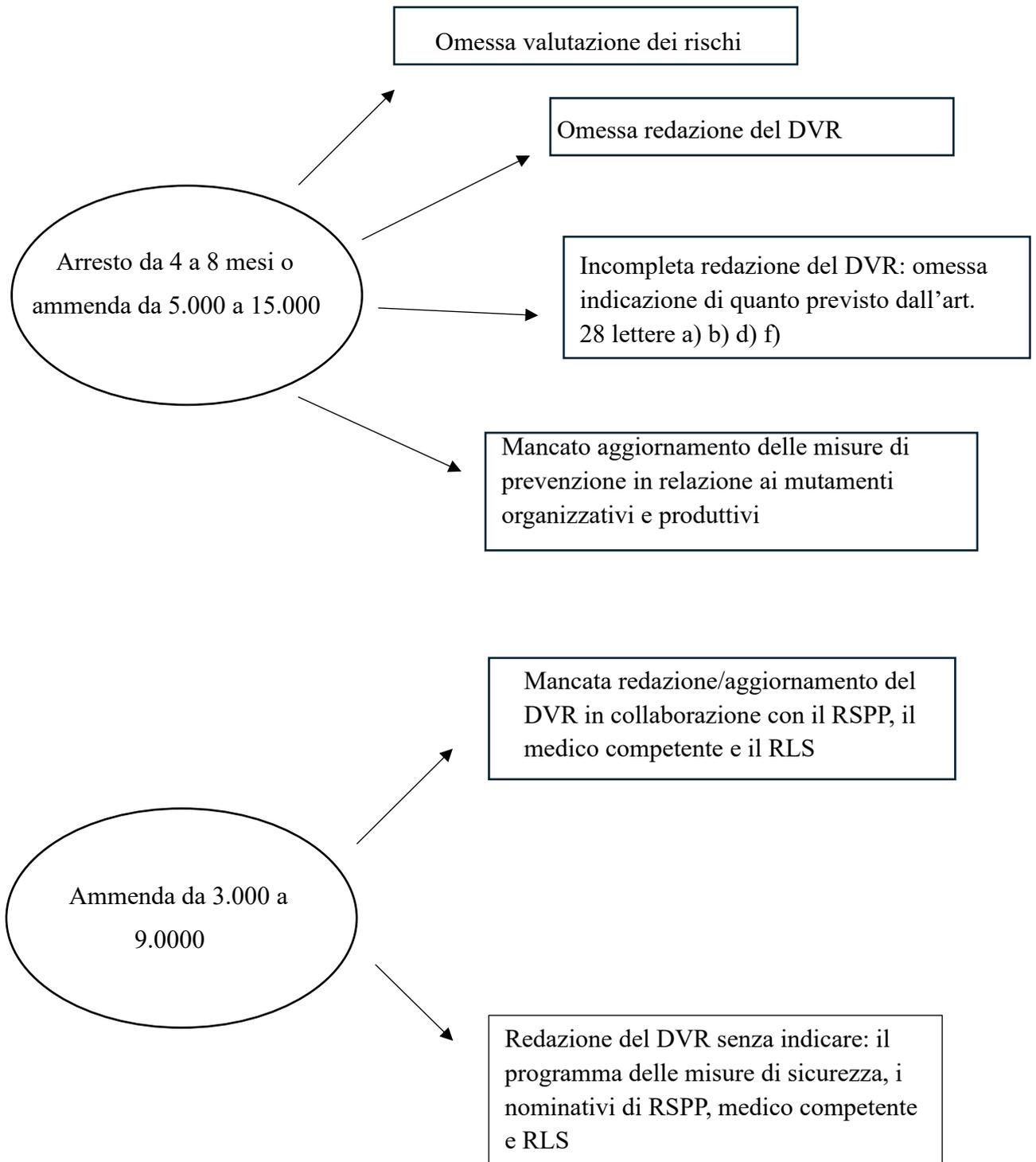
- Rischio tollerabile: un livello di rischio accettato dopo una valutazione attenta. Questo rischio, anche noto come “rischio non significativo” o “rischio accettabile”, non richiede ulteriori azioni.
- Rischio residuo: il rischio che rimane dopo aver attuato tutte le misure di controllo. Include anche quei rischi che non possono essere identificati.

Utilizzando il metodo della matrice, per ridurre il rischio è necessario adottare le misure che abbassino una o entrambe le variabili (probabilità e danno), come interventi di prevenzione o protezione. La tabella 4 rappresenta uno strumento prezioso per permettere un'efficace gestione dei rischi presenti nell'ambiente di lavoro e nell'azienda in generale.

Il principio fondamentale è che un valore di rischio è più elevato richiede interventi più urgenti. In questo modo, le risorse aziendali possono essere impiegate in modo efficace, concentrandosi prima sulle situazioni più critiche, e garantendo al contempo un miglioramento costante della sicurezza per i dipendenti.

Un aspetto conclusivo molto importante quando si parla di valutazione dei rischi e conseguente redazione del documento è rappresentato dalle sanzioni in caso di carenze o violazioni nella preparazione del DVR. Come detto in precedenza, prima dell'introduzione dell'attuale Decreto Legislativo 81 del 2008, il Decreto 626/1994 aveva rappresentato il primo vero e proprio tentativo strutturato di introdurre un documento ufficiale per la valutazione dei rischi. Tuttavia, presentava ancora significative differenze rispetto al modello successivamente consolidato dal Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro del 2008. In particolare, il D.lgs. 626/94 era limitato sotto alcuni aspetti, come l'assenza di un sistema sanzionatorio efficace e specifico, che fosse in grado di responsabilizzare maggiormente le figure coinvolte. Ad esempio, le sanzioni previste erano principalmente di tipo amministrativo e venivano spesso applicate in modo sporadico, a seconda della gravità dell'infrazione e alle specifiche circostanze. Rispetto alle normative precedenti, come il D.P.R. 547/55, il D.lgs. 626/94 prevedeva anche la possibilità di sanzioni penali, ma solo in casi residui. Inoltre, quando tali sanzioni venivano previste, queste risultavano essere inadeguate per la presenza di un quadro normativo all'epoca non sufficientemente organizzato e omogeneo rispetto a quello attuale. Oggi, invece, con l'emanazione del D.lgs. 81 del 2008, si assiste a un cambio di rotta grazie introduzione di sanzioni più severe in caso di mancata o errata valutazione del rischio. Oltre alle sanzioni amministrative pecuniarie, inflitte dagli organi di controllo e dagli enti competenti e comprese tra i 3.000 e i 15.000 euro a carico del datore di lavoro, vengono ora applicate con maggiore frequenza sanzioni penali quando l'incidente è riconducibile a una valutazione dei rischi inadeguata e non accurata. In particolare, il datore di lavoro nel caso in cui vi sia il verificarsi di omicidi colposi o lesioni, a seconda della gravità, può essere perseguito penalmente. Di conseguenza, l'inasprimento delle sanzioni ha portato a un aumento dell'attenzione da parte dei datori di lavoro nella valutazione dei rischi presenti negli ambienti di lavoro. Inoltre, nel caso in cui la mancata redazione del documento si verifica ripetutamente, è prevista la sospensione dell'attività lavorativa.

Vi possono, quindi, essere diverse inadempienze alle quali poi corrispondono diverse sanzioni.



Anche i controlli riguardanti la valutazione dei rischi, effettuati da specifici enti come Inps, Inail, Asl ma anche dai Vigili del Fuoco e dall'Ispettorato del Lavoro, sono stati resi periodici e maggiormente approfonditi, mettendo in evidenza così l'importanza di adottare un sistema di monitoraggio continuo dei rischi. Questo sistema è fondamentale per garantire una valutazione costante e continua delle condizioni lavorative, in particolare in risposta a variazioni nei processi produttivi e nell'organizzazione del lavoro. L'implementazione di controlli più specifici, mirati porta con sé notevoli benefici, contribuendo alla riduzione e prevenzione dei potenziali rischi, sia attuali che futuri.

## **2.4 CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE**

In questo capitolo, sono stati analizzati due importanti istituti, quali la delega di funzioni e la valutazione dei rischi con conseguente redazione del DVR. Tali istituti, presenti anche in periodi storici anteriori, hanno subito delle evoluzioni sia normative che pratiche per adattarsi alle diverse esigenze dei vari periodi storici. Nel corso degli anni, infatti, le conoscenze in materia di sicurezza sul lavoro si sono ampliate, portando all'esigenza di riformare le norme relative alla delega di funzioni e alla valutazione dei rischi. Si è passati da un sistema generico e informale, in cui la responsabilità e la sua ripartizione erano poco chiare e basate sulla fiducia, a un approccio formale e strutturato, che consente alle varie aziende di poter attingere a quadri normativi dettagliati, specifici e uniformi. Questo sistema normativo chiaro e dettagliato ha reso possibile individuare in modo preciso le responsabilità e i doveri dei vari debitori di sicurezza coinvolti nella gestione della sicurezza sul lavoro. Questa chiarezza nella ripartizione delle responsabilità sarà fondamentale per analizzare in dettaglio il ruolo dei debitori di sicurezza nel capitolo successivo.

# **CAPITOLO III**

## **I DEBITORI DI SICUREZZA E LE RELATIVE RESPONSABILITA'**

### **3.1 I SOGGETTI RESPONSABILI DI SICUREZZA: VISIONE GENERALE**

L'evoluzione della normativa italiana in materia di salute e sicurezza sul lavoro ha avuto inizio a partire dall'art. 2087 del Codice civile, che si occupa della tutela delle condizioni di lavoro e rappresenta oggi una norma di riferimento generale. Successivamente, l'introduzione del D.lgs. n. 626/1994 e delle sue successive modifiche, che recepiscono le direttive europee in ambito sociale, ha segnato un nuovo approccio alla sicurezza, caratterizzato da una maggiore attenzione alle risorse umane, alla loro formazione e all'organizzazione del lavoro. Questo percorso normativo è culminato con il Testo Unico sulla sicurezza, il D.lgs. n. 81/2008, che si applica a tutti i settori lavorativi, sia privati che pubblici. La sicurezza sul lavoro si fonda su strumenti di natura sia oggettiva (come risorse tecnologiche) sia soggettiva (come le risorse umane).

Analizzando la componente soggettiva, il Testo Unico si basa su un modello che individua quattro figure chiave con responsabilità precise in materia di sicurezza: il datore di lavoro, il dirigente, il preposto e il lavoratore (art. 17, 18, 19 e 20). Questo modello di responsabilità condivisa non è una novità introdotta con il Testo Unico, ma ha radici storiche che risalgono a decenni fa. Già negli anni '50, la normativa in materia di prevenzione degli infortuni si basava su un modello di distribuzione intersoggettiva, definito "a cascata", del debito di prevenzione, strutturato in forma piramidale con il datore di lavoro al vertice. È importante notare che il datore di lavoro, pur avendo un ruolo centrale, non può gestire autonomamente tutte le questioni legate alla sicurezza; pertanto, la normativa prevede l'assegnazione di responsabilità anche ad altre figure, che supportano il datore di lavoro nel garantire un ambiente di lavoro sicuro. Tra i debitori di sicurezza, infatti, oltre a quelli già menzionati, troviamo anche il medico competente e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). Questi soggetti sono definiti garanti "generali" per la loro ampia responsabilità, che non è limitata a un singolo

o a un'area specifica. In aggiunta a questi garanti generali, la normativa prevede anche figure “speciali” che hanno responsabilità specifiche in contesti particolari. Ad esempio, visivo i diversi livelli di responsabilità e le figure coinvolte nella sicurezza sul lavoro.



*Figura 1 – piramide dei garanti della sicurezza*

Questa piramide non solo rappresenta una gerarchia di responsabilità, ma sottolinea anche l'importanza della cooperazione tra le varie figure per garantire un ambiente di lavoro sicuro e salutare. In questo capitolo analizzeremo le responsabilità specifiche di ciascuna figura coinvolta nella sicurezza sul lavoro. Tali responsabilità variano in base al potere organizzativo e direttivo che ogni soggetto è autorizzato a esercitare, poiché da questo potere deriva la capacità di influire sulle condizioni lavorative e di prevenire i rischi per i lavoratori. Inoltre, metteremo in evidenza come il contributo di queste figure sia diventato sempre più cruciale in materia di sicurezza. infine, considereremo l'impatto di queste evoluzioni sulla cultura della sicurezza nelle organizzazioni, esplorando come la formazione continua e la collaborazione tra le diverse figure professionali abbiano portato a un miglioramento nella gestione dei rischi e nella prevenzione degli infortuni.

### 3.2 IL DATORE DI LAVORO

La nozione di “datore di lavoro” non è sempre stata presente all’interno dell’organizzazione delle società, così come non esistevano definizioni formali degli altri soggetti responsabili della sicurezza. Tuttavia, era possibile però individuare una definizione indiretta di datore di lavoro nell’art. 4 del d.P.R. 547/1955, che lo assimilava a dirigenti e preposti, attribuendo loro l’obbligo di organizzare, dirigere e sovrintendere allo svolgimento dell’attività lavorativa.

L’attuale definizione di datore di lavoro è contenuta nell’articolo 2, comma 1, lett. b) del d.lgs. 81/2008 che stabilisce che il datore di lavoro è il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l’assetto dell’organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell’organizzazione stessa o dell’unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Sebbene questa definizione sembri simile a quella contenuta nell’articolo 2 del precedente d.lgs. 626/1994, essa presenta una differenza sostanziale: nella norma precedente, il responsabile era il “titolare dei poteri decisionali e di spesa”, mentre nel T.U. il responsabile è colui che “esercita i poteri decisionali e di spesa”.<sup>112</sup> Questo criterio distintivo evidenzia l’importanza di attribuire le responsabilità in base ai compiti effettivamente svolti da tali soggetti, sottolineando così il principio di effettività. Tale principio è affermato dall’art. 299, che sottolinea come qualsiasi ruolo - datore di lavoro, dirigente o preposto - possa essere riconosciuto a chiunque esercita di fatto i poteri giuridici associati a tali figure, anche in assenza di una formale investitura. Pertanto, non è necessario fare riferimento al dato formale, come titolarità del rapporto di lavoro, ma al dato sostanziale e funzionale, che prende in considerazione chi detiene i poteri legati allo svolgimento concreto di talune attività ((Cass. pen., sez. III, 26 febbraio 1998, n. 681; nel medesimo senso, anche Cass. pen., sez. IV, 6 marzo 2003, n. 19642).<sup>113</sup> Pertanto, il datore di lavoro non è solo colui che assume un lavoratore, ma anche chi, in base all’articolazione aziendale, si occupa di gestire l’organizzazione e di garantire il rispetto degli obblighi, in particolare quelli relativi alla sicurezza sul lavoro.<sup>114</sup>

---

<sup>112</sup> MIANI L., TOFFOLETTO F., *“I reati sul lavoro”*, 2019, 5

<sup>113</sup> CASAROLI G., GIUNTA F., GUERRINI R., MELCHIONDA A., *“La tutela penale della sicurezza del lavoro. Luci e ombre del diritto vivente”*, 2016, 88.

<sup>114</sup> MAZZACUVA N., *“Diritto del Lavoro – Vol. VII: Il Diritto penale del lavoro”*, 2007, 239.

Il termine “organizzazione” mette in luce l’estensione della definizione di datore di lavoro fornita dall’attuale decreto legislativo. Infatti, mentre la precedente disciplina, contenuta nell’articolo 2, comma 1, lett. b) del d.lgs. 626/1994, prevedeva un campo di responsabilità limitato alla sola impresa, l’attuale d.lgs. 81/2008 amplia tale responsabilità, estendendola non solo agli ambienti d’impresa tradizionali, ma a qualsiasi tipo di organizzazione aziendale nel suo complesso, anche quelle che, pur non essendo imprese in senso stretto, gestiscono comunque attività lavorative.<sup>115</sup>

In questo contesto più ampio, la responsabilità del datore di lavoro si estende ad ogni unità produttiva che viene intesa come stabilimento o struttura destinata alla produzione dei beni o servizi, e dotata di autonomia finanziaria e tecnico-professionale. Di conseguenza, chi dirige tali unità e detiene i poteri decisionali e di spesa diventa automaticamente datore di lavoro, indipendentemente dalla denominazione formale, secondo il principio di effettività.

Il compito del datore di lavoro in materia di sicurezza è un compito complesso, che il legislatore ha cercato di disciplinare attraverso la figura del datore di lavoro, che può anche ricoprire il ruolo di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP). Secondo il D.lgs. 81/2008, in alcune realtà aziendali di dimensioni contenute o con risorse limitate, il datore di lavoro può assumere direttamente le funzioni di RSPP, senza la necessità di istituire un vero e proprio Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP). Tuttavia, il datore di lavoro che ha intenzione di svolgere questi compiti (primo soccorso, prevenzione degli incendi e di evacuazione) deve partecipare a corsi di formazione con durata minima di 16 ore e massima di 48, come previsto dagli art. 45 e 46 del D.lgs. 81/2008.

Inoltre, è necessaria una preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il quale deve essere informato della volontà del datore di lavoro di ricoprire personalmente il ruolo di RSPP.

Oltre ai corsi di formazione iniziali, il datore di lavoro è obbligato anche a frequentare i corsi di aggiornamento periodici, necessari per affrontare l’emergere di nuovi rischi, modifiche nell’organizzazione aziendale, e per adeguarsi all’introduzione o alla variazione di nuove e precedenti norme in materia di sicurezza sul lavoro.

---

<sup>115</sup> NATULLO G., “Soggetti e obblighi di prevenzione nel nuovo Codice della sicurezza sui luoghi di lavoro: tra continuità e innovazioni”, 2009, 10.

È importante precisare, tuttavia, che la possibilità concessa al datore di lavoro di poter svolgere personalmente il ruolo di RSPP può essere esercitata solo nelle aziende di piccole dimensioni (ad esempio, con 10 dipendenti), poiché si ritiene che, in considerazione del numero limitato di persone e della ridotta estensione degli spazi, i rischi siano bassi, rendendo meno necessaria la nomina di un Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP).

Nel caso in cui il datore di lavoro utilizzi un servizio di prevenzione e protezione interno, egli ha la facoltà di attribuire il ruolo di RSPP anche a soggetti esterni all'azienda, purché questi siano in possesso di determinate competenze professionali necessarie a svolgere le funzioni di prevenzione e protezione.

Se, però, l'azienda presenta dimensioni maggiori, sia in termini di spazio che di personale, l'articolo 31 comma 6 stabilisce i casi in cui la nomina dell'RSPP diventa obbligatoria, senza che il datore di lavoro possa ricoprire direttamente questo ruolo. In tali casi, l'RSPP deve essere necessariamente un dipendente interno all'azienda. Tra questi casi rientrano:

- Aziende industriali soggette a obbligo di notifica o rapporto secondo l'articolo 2 del D.lgs. n. 334/99
- Centrali termoelettriche
- Impianti e installazioni disciplinati dagli articoli 7, 28 e 33 del D.lgs. n. 230/95
- Imprese coinvolte nella produzione o deposito di esplosivi, polveri e munizioni
- Aziende industriali con più di 200 lavoratori
- Industrie estrattive con oltre 50 lavoratori
- Strutture sanitarie pubbliche e private con più di 50 dipendenti

Pertanto, nelle organizzazioni più grandi o complesse, dove le operazioni e i rischi richiedono una gestione approfondita della sicurezza, l'istituzione di un Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) interno all'azienda diventa obbligatoria.<sup>116</sup>

In tali realtà, il SPP è uno strumento fondamentale per il datore di lavoro, poiché è composto da professionisti che conoscono la realtà aziendale e i rischi specifici, supportando il datore di lavoro nella supervisione e nel monitoraggio delle misure di sicurezza.

---

<sup>116</sup> VESCUSO S., PORPORA A., GUERRIERO G., *“Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione”*, edizione 17, 2020.

### 3.2.1 Obblighi del datore di lavoro

Nel corso degli anni, gli adempimenti del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro si sono evoluti, passando così da un sistema più semplice e meno formalizzato a una normativa più complessa e dettagliata. Inizialmente, le legislazioni precedenti al D.lgs. 81/2008, come la legge 626 del 1994 prevedevano dei compiti dal contenuto limitato o comunque generale; ad esempio, come oggi, il datore di lavoro era tenuto a garantire un ambiente di lavoro sicuro, ma non era obbligato a redigere una specifica valutazione dei rischi contenente una descrizione dettagliata dei pericoli presenti e delle relative misure di prevenzione da adottare. Anche la formazione era prevista, ma limitata all'inizio dell'attività lavorativa, senza l'obbligo di aggiornamenti continuativi e periodici in relazione alle modifiche dell'ambiente di lavoro, all'introduzione di nuovi macchinari e ai conseguenti cambiamenti nei rischi. La conseguenza di tale approccio era l'alto numero di infortuni sul lavoro, dovuti a una scarsa attenzione alla sicurezza. Con l'introduzione del D.lgs. 81/2008, si è deciso di intensificare le misure di tutela, imponendo obblighi più ampi e specifici in capo al datore di lavoro. L'intento principale di questa riforma era quello di ridurre il verificarsi di incidenti sul lavoro, creando un sistema di prevenzione più strutturato e mirato, capace di rispondere in modo adeguato alle reali necessità di sicurezza sul posto di lavoro. Come argomento in dottrina,<sup>117</sup> l'obiettivo principale che il datore di lavoro deve perseguire è quello di “garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori in tutti gli aspetti connessi con il lavoro”, prescindendo da valutazioni di carattere puramente economico. Pertanto, il suo compito primario consiste nell'adottare tutta una serie di misure volte a tutelare l'integrità fisica e morale dei lavoratori, basando le decisioni su questo principio e non sull'andamento economico o sull'interesse esclusivo dell'azienda. Per assicurare ai lavoratori il diritto di operare in un ambiente di lavoro sicuro, il datore di lavoro deve non solo prevenire i rischi, ma anche assumere anche un ruolo attivo, basato su una vera e propria “programmazione” della sicurezza.<sup>118</sup> Questo obiettivo si raggiunge attraverso l'individuazione e la valutazione approfondita dei possibili scenari di pericolo che potrebbero verificarsi. Non a caso, tra gli obblighi non delegabili del datore di lavoro, previsti all'articolo 17 del d.lgs. 81/2008,

---

<sup>117</sup> MALZANI F., “Ambiente di lavoro e tutela della persona”, 2014, 97

<sup>118</sup> *Ibidem*

vi è la valutazione dei rischi, con conseguente elaborazione del relativo documento di valutazione dei rischi (DVR) in collaborazione con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente. Questo compito è fondamentale, poiché consente al datore di lavoro di monitorare lo stato della tutela dell'integrità fisica e della salute dei lavoratori nei singoli posti di lavoro. In relazione alla natura dell'attività svolta dall'azienda o dell'unità produttiva, il datore di lavoro deve valutare tutti i rischi per la sicurezza e per la salute dei lavoratori, compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione lavorativa.<sup>119</sup>

Il DVR specifica anche le misure di prevenzione e protezione adottate, distinguendole in tecniche (impianti, attrezzature di lavoro, ecc.), organizzative (come turnazione, informazione e formazione, ecc.), procedurali (es. specifiche procedure e/o istruzioni operative, ecc.) e dispositivi di protezione individuale (DPI). Tutti questi aspetti, programmati in tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, vengono inseriti all'interno del DVR, obbligatorio per le aziende con più di 15 dipendenti. La valutazione ed il relativo documento devono essere rielaborati e aggiornati non solo in caso di modifiche nel processo produttivo e nell'organizzazione del lavoro, ma anche in seguito del verificarsi di un infortunio o di un evento imprevisto che rendano necessaria una revisione dei rischi precedentemente individuati e una nuova pianificazione delle misure di prevenzione.<sup>120</sup>

Un aspetto cruciale della gestione del DVR riguarda la responsabilità diretta del datore di lavoro sui contenuti del documento e sulle misure di sicurezza pianificate. La firma del datore di lavoro sul DVR rappresenta infatti un atto di garanzia, poiché conferma la sua responsabilità riguardo ai contenuti inseriti nel documento e alle misure di sicurezza adottate.

---

<sup>119</sup> DUBINI R., FURFARO L., IACOBELLI M. A., LAURIA A., RUBIU S., *Salute e Sicurezza sul Lavoro*, 2021, 212

<sup>120</sup> RAUSEI P., ROTELLA A., "Procedure standardizzate per la valutazione dei rischi", 2013, 37. La valutazione dei rischi deve essere immediatamente rielaborata, in occasione di modifiche del processo produttivo o dell'organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità, con aggiornamento delle misure di prevenzione e rielaborazione del DVR entro 30 giorni (art. 29, comma 3, TUSIC).

Tra i compiti non delegabili del datore di lavoro, vi è quello di designare il Responsabile del Servizio di Prevenzione e la Protezione (RSPP).<sup>121</sup>

Tale nomina non può essere delegata, poiché l'RSPP deve essere scelto tra persone di cui il datore di lavoro si fida. Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ha infatti il compito di supportare e assistere il datore di lavoro nell'attuare e gestire le misure di sicurezza. È fondamentale, quindi, che vi sia un rapporto di fiducia reciproca tra il datore di lavoro e l'RSPP, in quanto entrambi sono i garanti della sicurezza.

Oltre a questi due importanti obblighi non delegabili, il Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (d.lgs. 81/2008) elenca all'articolo 18 una serie di obblighi delegabili ad altri soggetti, pur rimanendo il datore di lavoro responsabile ultimo della sicurezza. Questi obblighi sono essenziali per garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre, perseguendo obiettivi specifici.<sup>122</sup>

Tra questi figurano:

1. Riduzione infortuni e malattie professionali.

Per conseguire questo obiettivo, il datore di lavoro ha l'obbligo di designare il medico competente per la sorveglianza sanitaria. Dopo la nomina, è tenuto a fornire al medico tutte le informazioni necessarie sugli aspetti rilevanti di sicurezza e salute rilevanti e a monitorare il rispetto delle normative interne in materia di sicurezza e igiene. Inoltre, deve inviare i lavoratori a visite mediche periodiche e aggiornare il medico competente in caso di variazioni lavorative, come la cessazione del rapporto di lavoro.

2. Attuazione degli interventi previsti dal DVR.

Per garantire l'attuazione delle misure indicate nel DVR, il datore di lavoro deve:

- nominare gli Addetti al SPP per la gestione delle emergenze, il primo soccorso e la sicurezza antincendio.
- consultare il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e fornirgli una copia del DVR e del Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI) su richiesta.

---

<sup>121</sup> PIERANGELO R., *“Datori di Lavoro e Lavoratori”*, 2011, 32. Art. 31, comma 1, e 29, comma 4: il datore di lavoro deve provvedere alla nomina del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione e protezione dai rischi. Gli addetti e i responsabili dei servizi, interni o esterni devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda e disporre di mezzi e di tempo adeguati allo svolgimento dei compiti loro assegnati.

<sup>122</sup> OLLARI P., MEINI G., FORMICINI F., *“Gestione, progetto e organizzazione”*, 2014, 11.

### 3. Tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori;

Per raggiungere questo obiettivo, il datore di lavoro deve:

- Individuare i preposti alla vigilanza e verificare che i lavoratori abbiano le capacità necessarie per svolgere i compiti assegnati, in linea con le loro condizioni di salute.
- Aggiornare periodicamente le misure di prevenzione e adottare misure adeguate alla gestione delle emergenze
- Assicurare che le misure tecniche adottate non causino rischi per la popolazione o danni all'ambiente.

In aggiunta, il datore di lavoro deve garantire che i lavoratori dispongano Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti da misure tecniche di prevenzione, da mezzi di protezione collettiva, da misure, metodi o procedimenti di riorganizzazione del lavoro.<sup>123</sup>

Questi dispositivi, che possono includono caschi, guanti, mascherine e altri strumenti di protezione, devono essere adeguati al tipo di lavoro svolto e alle specifiche esigenze dei lavoratori.

#### **3.2.2 Obblighi di formazione e informazione**

Un aspetto fondamentale del ruolo del datore di lavoro, su cui è importante soffermarsi, riguarda la formazione e l'informazione dei lavoratori sui rischi presenti in azienda e sulle misure preventive da adottare. Gli interventi di questi ultimi anni segnano il definitivo passaggio dal sistema di protezione oggettiva, che aveva caratterizzato la legislazione prevenzionistica degli anni '50, al programma di protezione soggettiva, basato cioè sull'informazione, la formazione e l'addestramento dei lavoratori. Infatti, il D.lgs. 81/2008, agli articoli 36 e 37, introduce significative modifiche rispetto alle normative

---

<sup>123</sup> RAINERI P., "Datori di Lavoro e Lavoratori. Guida pratica agli adempimenti di sicurezza e all'apparato sanzionatorio", 2011, 60. Normalmente, secondo quanto previsto dall'Art. 18, comma 1, lett. d) del D.lgs. 81/2008, l'uso dei DPI non può essere previsto ed imposto per tutta la durata del turno lavorativo, e tale considerazione vale in generale soprattutto per i DPI che proteggono da rischi di tipo igienistico. Tuttavia, è possibile che il progresso tecnico offra la possibilità, in futuro, di disporre di DPI con requisiti di alta efficacia ed ottima tollerabilità. In tale ipotetica evenienza potrà essere previsto un uso maggiore del DPI rispetto a quello attualmente consigliato, tenendo però sempre presente che il DPI non è che l'ultima chance della prevenzione in quanto, in ogni circostanza, si deve privilegiare l'adozione di misure ambientali di protezione per quanto tecnicamente possibile.

precedenti, stabilendo nuove disposizioni su questi obblighi. Tali articoli, contenuti nel Titolo I del decreto, dedicato ai principi comuni della gestione della prevenzione, pongono un forte accento sull'importanza di promuovere una vera e propria cultura della sicurezza all'interno delle aziende, andando oltre la semplice trasmissione di nozioni pratiche. Nello specifico, l'articolo 36 si concentra sull'obbligo di informare i lavoratori, mentre l'articolo 37 riguarda la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti. Informazione e la formazione si distinguono per il diverso grado di intensità del contenuto divulgativo: la prima riguarda la comunicazione di tutta una serie di dati utili per identificare, ridurre e gestire i rischi, mentre con la seconda si tratta di acquisire competenze necessarie per lo svolgimento dei relativi compiti nella organizzazione aziendale.<sup>124</sup> L'informazione che il datore di lavoro è tenuto a comunicare può essere sia generale che specifica. L'informazione è generale quando riguarda principalmente:<sup>125</sup>

- I rischi per la sicurezza connessi all'attività lavorativa in generale;
- Le misure di protezione e prevenzione adottate;
- L'informazione dei rischi specifici cui è esposto il lavoratore in relazione all'attività svolta;
- Il pericolo connesso all'uso di sostanze pericolose per la salute dei lavoratori;
- Le procedure fondamentali come il primo soccorso, la gestione degli incendi e le modalità di evacuazione dei locali in caso di emergenza.
- La comunicazione di chi siano i soggetti incaricati di applicare le misure di prevenzione e protezione, nonché del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e del medico competente.
- I nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di emergenza

È invece specifica in cinque casi quali:

1. Esposizione al rischio infortunistico grave: i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave devono essere informati, il più presto possibile, circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione. Tutti i lavoratori che possono essere esposti ad un pericolo grave ed immediato devono essere informati circa le misure predisposte ed i comportamenti da adottare.

---

<sup>124</sup> BUOSO S., “*Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*”, 2020, 70

<sup>125</sup> DEL GAUDIO E., “*Manuale della sicurezza sui luoghi di lavoro*”, 2020, 18.

2. Uso delle attrezzature di lavoro: il datore di lavoro deve provvedere affinché, per ogni attrezzatura di lavoro a disposizione, i lavoratori incaricati dispongano di ogni informazione ed istruzione d'uso necessaria in rapporto alla sicurezza.
3. Uso di dispositivi di protezione individuale (DPI): il datore di lavoro, ai fini di un corretto utilizzo dei dispositivi di protezione individuale, deve fornire istruzioni comprensibili per i lavoratori; informare preliminarmente il lavoratore dei rischi dai quali il DPI lo protegge.
4. Uso di attrezzature munite di videoterminali (VDT): le informazioni che devono essere fornite ai lavoratori riguardano le modalità di svolgimento dell'attività, la protezione degli occhi e della vista, problemi legati alla postura ed all'affaticamento fisico e mentale.
5. Rischio di esposizione ad agenti biologici: il datore di lavoro fornisce ai lavoratori, informazioni ed istruzioni in particolare per quanto riguarda i rischi per la salute dovuti agli agenti biologici utilizzati, le precauzioni da prendere per evitare l'esposizione, le misure igieniche da osservare, la funzione degli indumenti di lavoro, le precauzioni da prendere per evitare l'esposizione, il loro corretto impiego e il modo di prevenire il verificarsi di infortuni.

Tutte queste informazioni, pur a sfondo eminentemente pratico, sono essenziali per permettere ai lavoratori di avere una visione chiara dei rischi e dei pericoli che possono incontrare durante l'attività lavorativa. Una corretta informazione contribuisce infatti a ridurre il rischio di incidenti, poiché i lavoratori, consapevoli delle situazioni pericolose, possono adottare comportamenti adeguati a tutelare la propria sicurezza e quella dei colleghi.

La trasmissione di tali informazioni può essere effettuata non solo dal datore di lavoro, ma anche da altre figure competenti, come il RSPP o il medico competente. Quest'ultimo, in particolare, ha il compito di illustrare ai lavoratori il significato degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti e, nel caso di esposizione a sostanze con effetti a lungo termine, di renderli edotti circa l'importanza di continuare a effettuare controlli medici anche dopo la cessazione dell'attività che comporta l'esposizione a tali agenti. Le informazioni devono essere fornite a tutti i lavoratori, compresi quelli a domicilio, in una forma facilmente comprensibile. Se rivolte a lavoratori immigrati, è necessario verificare

preventivamente che comprendano la lingua utilizzata durante il percorso informativo, affinché possano recepire in modo completo e corretto le nozioni trasmesse.

Con l'art. 37, comma 1, d.lgs. 81/2008 si enuncia l'esigenza per il datore di lavoro di assicurare ai lavoratori una formazione "sufficiente e adeguata" in materia di salute e sicurezza. La formazione può considerarsi sufficiente quando permette ai lavoratori di acquisire familiarità con concetti fondamentali che popolano l'ambiente di lavoro, quali rischio, prevenzione, protezione, pericolo, controllo, oltre al funzionamento degli organi che si occupano di vigilanza, controllo e assistenza.

I termini "sufficiente" e "adeguata" rappresentano una novità rispetto alla formazione che veniva assicurata dal datore di lavoro con le precedenti legislazioni come per esempio il D.lgs. 626 del 1994. Infatti, il decreto legislativo attuale non solo richiede una maggiore qualità ed efficienza della formazione, ma stabilisce anche che essa debba essere il più possibile completa e continuativa, adattandosi ai cambiamenti che avvengono in azienda. Ad esempio, deve essere aggiornata in caso di introduzione di nuovi macchinari, utilizzo di sostanze pericolose o variazioni nelle mansioni dei lavoratori. In questo modo, ogni lavoratore è preparato ad affrontare i nuovi rischi legati a tali cambiamenti.<sup>126</sup>

Pertanto, non deve essere limitata solo ed esclusivamente alla fase iniziale dell'attività lavorativa ma deve avvenire in tre specifiche occasioni e, segnatamente (comma 4, art. 37), all'assunzione, alla trasformazione o cambiamento di mansioni e all'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

La Corte di cassazione, inoltre, ha chiarito che la responsabilità formativa del datore di lavoro non può essere sostituita né dal bagaglio di conoscenze autonomamente acquisito dal lavoratore, né dalle competenze apprese tramite esperienza pratica o trasmesse dai colleghi. Di conseguenza, il datore di lavoro resta comunque responsabile della formazione. Questa evoluzione normativa rappresenta un significativo passo avanti in materia di sicurezza sul lavoro, poiché comporta che la formazione sia costantemente aggiornata in modo da tenere conto dei cambiamenti nei rischi esistenti o dell'emergere di nuovi pericoli.

---

<sup>126</sup> RAINERI P., "Datori di Lavoro e Lavoratori. Guida pratica agli adempimenti di sicurezza e all'apparato sanzionatorio", 2011, 140

L'addestramento, insieme alla formazione ed all'informazione, è disciplinato nella Sezione IV, Capo III, Titolo I. La sua definizione è fornita dall'art. 2, comma 1, lett. cc) che lo descrive come il complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro.<sup>127</sup> L'addestramento è quindi fondamentale per salvaguardare la vita dei lavoratori, soprattutto per quelle mansioni che, individuate nella valutazione dei rischi, li espongono a rischi specifici. In tali casi, è indispensabile garantire un'elevata esperienza, non solo teorica, ma soprattutto pratica, attraverso attività di addestramento sul campo.

Proprio per la importanza che ricompre, l'addestramento deve svolgersi sul luogo di lavoro, sotto la guida di una persona esperta, e includere esercitazioni pratiche.

Inoltre, il comma 5 dell'art. 37 stabilisce che tutte le attività di addestramento debbano essere documentate e registrate in un apposito registro, che può anche essere informatizzato.

In sostanza, addestramento, informazione e formazione rappresentano i pilastri su cui si fonda la prevenzione dei rischi sul lavoro. Ciascuno di queste attività devono essere obbligatoriamente fornite ai lavoratori da parte del datore di lavoro perché sono fondamentali per assicurare un ambiente sicuro, promuovendo una consapevolezza diffusa sui pericoli presenti e sulle corrette procedure da adottare. Come evidenza l'autrice Buoso nel libro "Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro"<sup>128</sup>, la giurisprudenza costante della Corte di cassazione sottolinea che informazione e formazione "esigono che vi sia una positiva azione del datore di lavoro volta ad assicurarsi che le regole in questione vengano assimilate dai lavoratori e vengano rispettate nella ordinaria prassi di lavoro»; questo comporta la necessità "di un controllo continuo e pressante".<sup>129</sup>

Questa interpretazione, ampiamente consolidata nella giurisprudenza, mette in luce la centralità della formazione come strumento non solo di prevenzione, ma anche di

---

<sup>127</sup> ANTONIOTTI P., "ABC Sicurezza sul lavoro", 2014, 13. Il datore di lavoro provvede, affinché per ogni attrezzatura di lavoro messa a disposizione, i lavoratori incaricati dell'uso dispongano di ogni necessaria informazione e istruzione e ricevano una formazione e un addestramento adeguati, in rapporto alla sicurezza relativamente: alle condizioni di impiego delle attrezzature; alle situazioni anormali prevedibili.

<sup>128</sup> BUOSO S., *Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, 2020, 70.

<sup>129</sup> *Ibidem*. Non basta, difatti, la sola predisposizione di opuscoli, lettere informative, cartelli, cfr. Cass. Penale 16 gennaio 2004, n. 18638. Si tratta, inoltre, di un adempimento che non è surrogabile "dal personale bagaglio di conoscenza del lavoratore, formatosi per effetto di una lunga esperienza operativa, v. Cass. Penale 14 giugno 2018, n. 49593.

responsabilizzazione dei lavoratori. L'adempimento degli obblighi formativi, quindi, non si limita alla mera trasmissione di informazioni, ma rappresenta un dovere dinamico e costante del datore di lavoro, strettamente legato alla sicurezza complessiva dell'ambiente lavorativo. Pertanto, la mancata formazione non è più vista come una semplice violazione, ma come un'infrazione "permanente", poiché il rischio per i lavoratori permane per l'intera durata del rapporto di lavoro fino al completo adempimento dell'obbligo formativo da parte del datore di lavoro. In assenza di tale formazione, il datore di lavoro può essere ritenuto responsabile di infortuni causati da comportamenti imprudenti dei lavoratori, in quanto tali incidenti sono la diretta conseguenza dell'inadempimento degli obblighi di formazione.

### **3.2.3 Responsabilità del datore di lavoro in ambito di sicurezza**

Come già evidenziato, il datore di lavoro è considerato il principale garante della sicurezza, poiché su di lui ricadono numerosi obblighi essenziali per tutelare l'integrità fisica, la dignità e il benessere dei lavoratori. Per questo motivo, spetta al datore di lavoro - salvo delega di funzioni - vigilare personalmente sulla corretta attuazione delle misure di sicurezza in azienda. In passato, tuttavia, la responsabilità del datore di lavoro in materia di sicurezza sul lavoro, così come i suoi obblighi, era limitata, sia in termini di sanzioni economiche che penali. Spesso, infatti, la responsabilità non esisteva o era marginale, poiché le normative precedenti non prevedevano sanzioni severe per il mancato rispetto degli obblighi di sicurezza, anche quando ciò comportava incidenti sul lavoro. Questa situazione portava a gravi conseguenze, in quanto il datore di lavoro, non temendo delle ripercussioni legali rilevanti, si sentiva libero di trascurare l'adozione di misure di prevenzione. Non a caso, le norme all'epoca prevedevano principalmente sanzioni amministrative o pecuniarie, come ammende, ma solamente per violazioni particolarmente gravi e palesi.

Questa impostazione, di fatto, limitava l'efficacia delle norme e non incentivava una cultura della prevenzione. In aggiunta a ciò, è la mancanza di una chiara distinzione tra delega di funzioni e delega di responsabilità contribuiva a far credere al datore di lavoro che, delegando ad altri specifici compiti legati alla sicurezza, potesse trasferire anche la propria responsabilità in materia di tutela e prevenzione. L'idea che il datore di lavoro

potesse liberarsi dalla responsabilità complessiva è stata definitivamente superata dal decreto 81/2008. Oggi, le responsabilità del datore di lavoro in ambito di sicurezza sono diventate più stringenti e pervasive, con l'obiettivo di dissuadere il datore di lavoro da comportamenti negligenti o da un'applicazione superficiale delle normative.

La tutela della sicurezza sul lavoro è garantita dai delitti colposi contro la vita e l'incolumità individuale di cui agli articoli 589 e 590 del Codice penale, ma anche dalle fattispecie di cui all'articolo 437 e 451 del Codice penale.

- La prima disposizione, che riguarda l'omicidio colposo, punisce con la reclusione da 6 mesi a 5 anni "chiunque cagiona per colpa la morte di una persona". Questo tipo di reato si verifica quando un lavoratore perde la vita a causa di un infortunio sul lavoro determinato dalla violazione delle normative di sicurezza. La formulazione della norma, in particolare con l'utilizzo della parola "chiunque", chiarisce che il soggetto attivo del reato non è limitato al datore di lavoro, ma può includere anche il dirigente, il preposto e qualsiasi persona titolare di deleghe di funzioni attinenti alla materia di salute e sicurezza sul lavoro. Inoltre, lo stesso lavoratore può essere chiamato a rispondere del reato, qualora la sua condotta violi norme di sicurezza e sia causa dell'evento dannoso. Ai sensi dell'art. 589, comma 2 c.p. è prevista un'aggravante qualora "il fatto è commesso con violazione delle norme di prevenzione degli infortuni sul lavoro o l'omissione, da parte del datore di lavoro, delle misure necessarie a tutelare l'integrità fisica dei lavoratori", come stabilito dall'art. 2087 del Codice civile<sup>130</sup>. In questi casi, la pena è aggravata con la reclusione da 2 a 7 anni, e possono essere applicate ulteriori sanzioni, come previsto dall'art. 9, comma 2, del Codice penale. Tra le sanzioni accessorie previste vi sono:
  - l'interdizione dall'attività;
  - la sospensione o revoca di autorizzazioni o licenze;
  - il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per i servizi essenziali);
  - l'esclusione da agevolazioni e finanziamenti pubblici;
  - il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

---

<sup>130</sup> MAZZACUVA N., "Diritto del Lavoro – Vol. VII: Il Diritto penale del lavoro", 2007, 257

Infine, è importante sottolineare che, anche nel caso in cui un incidente sul lavoro sia in parte causato da un comportamento poco attento del datore di lavoro, il datore di lavoro resta responsabile se non ha adottato tutte le misure sufficienti per prevenire i rischi prevedibili.

- Per quanto riguarda le lesioni colpose (art. 590, comma 3 c.p.), esse si configurano quando il lavoratore subisce lesioni gravi o gravissime che comportano un'inabilità temporanea o permanente, senza che ne derivi la morte. In caso di lesioni gravi, la pena prevista è la reclusione da 1 a 6 mesi o la multa da euro 123 a euro 619; se le lesioni sono gravissime, invece, la reclusione va da 3 mesi a 2 anni oppure può essere prevista una multa da euro 309 a euro 1.239. Analogamente a quanto previsto per l'omicidio colposo, è prevista un'aggravante se non vengono rispettate le norme di sicurezza sul lavoro o se non sono adottate misure di tutela della salute dei lavoratori, in violazione dell'art. 2087 c.c.

In questo caso, la pena per le lesioni gravi è della reclusione da 3 mesi a 1 anno o dalla multa da euro 500 a euro 2.000 mentre quella per lesioni gravissime è la reclusione da 1 anno a 3 anni.

- Un'altra fattispecie prevista dal Codice penale è l'omissione o rimozione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro (art. 437 c.p.). Tale fattispecie, insieme poi all'articolo 451 del Codice penale, rientra nella categoria dei "delitti di comune pericolo"<sup>131</sup>, che si caratterizzano per il rischio di causare un evento lesivo. La loro caratteristica principale è che il pericolo non riguarda solamente una persona, ma comporta la possibilità di danneggiare molteplici soggetti. In questo caso ci troviamo di fronte a una tutela anticipata dei beni vita e incolumità fisica dei lavoratori, in quanto non vi è una concreta compromissione del bene giuridico ma solo la sua messa in pericolo. Entrando nel merito, l'articolo 437 punisce il datore di lavoro o chiunque sia responsabile della sicurezza sul lavoro in caso di omessa collocazione di impianti, apparecchi o segnali necessari a prevenire infortuni o disastri sul lavoro, o in caso di rimozione o danneggiamento degli stessi. In questi casi la sanzione prevista è la reclusione da 6 mesi a 5 anni,

---

<sup>131</sup> CORBETTA S., "Trattato di diritto penale parte speciale, in Mariucci G., Dolcini E., Volume secondo, Delitti contro l'incolumità pubblica, Tomo I: I delitti di comune pericolo mediante violenza", Padova, 2003, 29-31

ma vi è un'aggravante se la condotta causa un infortunio o un disastro, con pene che variano da un minimo di 3 anni a un massimo di 10 anni.<sup>132</sup> Possiamo individuare, quindi, tre diverse tipologie di condotte, che sono:

1. Condotta omissiva, che va intesa in senso funzionale, nel senso che l'obbligo di adottare le misure di protezione non si esaurisce nella semplice installazione degli impianti, ma richiede che questi siano anche operativi e adeguatamente funzionanti per garantire l'efficacia della prevenzione;
2. Condotta commissiva, che consiste nella rimozione di impianti, apparecchi o segnali;
3. Condotta di danneggiamento, che include la distruzione, la manomissione e la manutenzione difettosa delle cautele sopra menzionate.

In relazione a queste condotte, esistono diverse responsabilità a seconda della violazione commessa. Nel primo caso, siamo di fronte a un "reato proprio", perché solo chi ha uno specifico obbligo di installare e mantenere in funzione le cautele (come impianti di sicurezza) può essere ritenuto responsabile se non adempie a questo compito. Per le altre due condotte, la responsabilità ricade su chi, indipendentemente dal suo ruolo, ha materialmente commesso la violazione, senza limitarsi esclusivamente a chi aveva il dovere di installare e mantenere in funzione le cautele. Nel caso di omissione o rimozione dolosa di cautele, è presente l'elemento soggettivo del dolo ex art. 43 c.p. Le forme di dolo sono due:

- Dolo generico, che consiste nella semplice volontà di compiere un atto illecito
- Dolo eventuale, che si verifica quando l'agente non prevede l'evento come certezza, ma lo accetta come possibile conseguenza della sua condotta.

Tuttavia, in presenza di condotte commissive (come la rimozione di dispositivi di sicurezza) e omissive (come la mancata installazione delle cautele antinfortunistiche), siamo generalmente di fronte a dolo generico, perché l'evento che si verifica è previsto e voluto dall'agente come conseguenza della propria azione od omissione.

---

<sup>132</sup> BLAIOTTA R., *l'art. 437 cod. pen.*, cit., 148: "Chiunque omette di collocare impianti, apparecchi o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni. Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da tre a dieci anni."

La sanzione previste per questa fattispecie è la reclusione da 6 mesi a 5 anni con aggravante della pena da 3 a 10 anni se dalla condotta dolosa deriva un infortunio sul lavoro o un disastro.

- Infine, il Codice penale disciplina anche l'omissione colposa di cautele contro disastri o infortuni sul lavoro (art. 451 del c.p.), punendo chi, per colpa, omette di collocare, rimuovere o rende inservibili "apparecchi o altri mezzi destinati alla estinzione di un incendio, o al salvataggio o al soccorso contro disastri o infortuni sul lavoro". Il bene giuridico protetto coincide con quello dell'articolo 437 c.p. e quindi valgono le considerazioni fatte sopra, ma è presente una differenza per quanto riguarda le tutele: qui vengono in rilievo tutele secondarie, cioè strumenti la cui utilità si manifesta solo dopo il verificarsi dell'evento lesivo. Tuttavia, per configurare il reato, non è necessario che si verifichi un evento dannoso come infortunio; è sufficiente la semplice omissione, rimozione o inidoneità delle cautele. Ciò riflette la natura anticipatoria degli articoli 437 e 451 del c.p., che tutelano la sicurezza sul lavoro punendo anche il mero pericolo, purché il bene giuridico protetto sia messo a rischio, anche solo potenzialmente.

Un'altra differenza tra i due articoli sopracitati riguarda l'elemento soggettivo. Nel caso di omicidio e lesioni colpose, infatti, si riscontra una condotta puramente colposa, poiché l'evento dannoso, anche se prevedibile, non è voluto dall'agente. Esso si verifica a causa di negligenza, imprudenza o imperizia, ovvero per l'inosservanza di leggi, regolamenti, ordini o discipline. La sanzione prevista, quindi, sarà meno grave rispetto a quella prevista per l'articolo 437 del Codice penale: reclusione fino a 1 anno o multa fino a 2.500 euro.

Esaurita l'analisi dei sopracitati reati colposi e dolosi legati alla sicurezza sul lavoro in particolare riguardo agli infortuni e alle violazioni delle misure di sicurezza, risulta necessario soffermarsi sulle specifiche responsabilità e sanzioni del datore di lavoro.

Tra le responsabilità che rimangono inderogabilmente in capo al datore di lavoro vi sono la vigilanza sui delegati, la nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e la redazione del documento di valutazione dei rischi.<sup>133</sup> Questi obblighi, non delegabili per legge, rivestono un ruolo centrale nel sistema di tutela della sicurezza sul lavoro. In caso di violazione, sono previste sanzioni severe. A tal proposito, per

---

<sup>133</sup> BLAIOTTA R., "Diritto penale e sicurezza del lavoro", 2023, 6

comprendere meglio le implicazioni di tali violazioni, nella tabella seguente sono riportate le sanzioni previste per la violazione degli obblighi del datore di lavoro in materia di sicurezza, inclusi quelli non delegabili<sup>134</sup>.

VIOLAZIONE	SANZIONE
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mancata effettuazione della Valutazione dei Rischi (VSR) e adozione del documento in collaborazione con l'RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione) e il MC (Medico Competente).</li> </ul>	<p>Arresto da 3 mesi a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mancata redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)</li> </ul>	<p>Ammenda da 1.000 a 4.000 euro</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mancata applicazione di misure di sicurezza e tutele (ad es. mancata designazione dei lavoratori incaricati delle emergenze, mancata informazione ai lavoratori esposti a rischi gravi, mancata consegna del DVR all'RLS che lo richiede ecc.)</li> <li>- Mancata idoneità tecnica dell'impresa appaltatrice o dei lavoratori autonomi</li> </ul>	<p>Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 750 a 4.000 euro</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mancata nomina del Medico Competente e aggiornamento delle misure di sicurezza</li> <li>- Mancata elaborazione del DUVRI</li> </ul>	<p>Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.500 a 6.000 euro</p>

<sup>134</sup> Per un approfondimento più dettagliato, si rimanda al libro “*Gestione, progetto e organizzazione d’impresa*” di OLLARI, MEINI, FORMICONI, 2014, 33.

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mancata adozione di misure preventive e di sicurezza come misure per la gestione dell'accesso alle zone pericolose oppure di misure contro i rischi di incendi</li> <li>- Mancata formazione e informazione dei lavoratori ma anche di dirigenti, preposti e dell'RLS</li> </ul>	<p>Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mancato invio dei lavoratori a visite mediche</li> <li>- Mancata consultazione dell'RLS</li> </ul>	<p>Ammenda da 2.000 a 4.000 euro</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mancata custodia Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)</li> <li>- Effettuazione delle visite mediche nei casi vietati dalla legge</li> </ul>	<p>Ammenda da 2.000 a 6.600 euro</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Omessa comunicazione all'Inail degli infortuni superiori a 3 giorni</li> <li>- Omessa vigilanza su congruenza mansioni/idoneità</li> </ul>	<p>Ammenda da 1.000 a 4.500 euro</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mancanza di comunicazioni obbligatorie (ad esempio, mancata comunicazione al Medico Competente della cessazione del rapporto di lavoro del lavoratore o la mancata comunicazione all'Inail degli infortuni superiori a 1 giorno ecc.)</li> </ul>	<p>Ammenda da 500 a 1.800 euro</p>

<p>- Altre violazioni legate alla sicurezza come la mancata fornitura di tessera di riconoscimento a lavoratori esterni</p>	<p>Ammenda da 100 a 500 euro</p>
---	----------------------------------

Osservando la tabella soprastante, emerge chiaramente come gli obblighi del datore di lavoro siano numerosi e accompagnati da un sistema sanzionatorio che varia in base alla gravità della violazione. In particolare, la responsabilità del datore di lavoro non si esaurisce nella predisposizione delle misure di protezione necessarie, ma si estende alla verifica e alla vigilanza sul loro effettivo rispetto dei lavoratori. Questo implica che, oltre a dover ridurre i rischi derivanti dai comportamenti imprudenti dei dipendenti, il datore di lavoro è chiamato a garantire che tali comportamenti non si traducano in prassi consolidate, adottando un controllo costante e capillare.

Un aspetto fondamentale, quando si tratta di responsabilità del datore di lavoro, è il fatto che essa non può essere esclusa semplicemente perché il lavoratore ha tenuto una condotta imprudente o negligente. Infatti, se il datore di lavoro non ha adottato le necessarie misure di protezione per garantire la sicurezza dei lavoratori, la sua responsabilità rimane invariata. La negligenza del lavoratore non può essere invocata come concorso di colpa, qualora vi sia stato un mancato adempimento da parte del datore di lavoro nell'adozione di misure di sicurezza che, se correttamente aveste implementato, avrebbero potuto prevenire l'incidente, anche in presenza di comportamenti imprudenti da parte del dipendente.<sup>135</sup>

Quindi, la giurisprudenza è concorde nello stabilire che il concorso di colpa del lavoratore, come previsto dall'art. 1227 c. 1 c.c., va escluso se emerge che il datore di lavoro ha trascurato di adottare le necessarie misure di sicurezza, che ha impartito degli ordini dai quali è derivato un infortunio e ha omesso di formare adeguatamente il lavoratore riguardo ai rischi sul luogo di lavoro. In tutti questi casi, la condotta del lavoratore, seppur imprudente, non incide sulla responsabilità del datore di lavoro in quanto si ritiene che sia solamente un fattore occasionale rispetto all'incidente.<sup>136</sup>

---

<sup>135</sup> Cassazione 30679/2019

<sup>136</sup> Cassazione 8988/2020

Nonostante ciò, la responsabilità del datore di lavoro può essere esclusa in casi eccezionali, come quando le azioni dei lavoratori risultino totalmente estranee al normale processo produttivo o risultino imprevedibili. Il concetto di rischio elettivo si riferisce, quindi, a un comportamento del lavoratore che è intrapreso volontariamente per ragioni strettamente personali, non collegate all'attività lavorativa. Questo tipo di condotta crea una situazione di rischio che si discosta dalle modalità operative standard e che, perciò, interrompe il nesso causale tra la prestazione lavorativa e l'incidente subito. Si tratta di una condotta che può essere definita come la causa esclusiva dell'evento dannoso, e che non è prevedibile nell'ambito del lavoro ordinario.<sup>137</sup>

Un esempio di tale situazione potrebbe essere se un lavoratore, deliberatamente, omette di attivare il pulsante di sicurezza prima di eseguire una manutenzione non autorizzata su una macchina in funzione, un comportamento che il datore di lavoro non avrebbe potuto prevedere. In questi casi, la responsabilità del datore viene meno, in quanto la condotta del dipendente presenta caratteri di abnormità, inopinabilità ed esorbitanza rispetto all'attività lavorativa e alle direttive fornite e, inoltre, non vi è colpa da parte sua nella gestione della sicurezza sul lavoro.

Tuttavia, al netto di tali eccezioni, il legislatore ha voluto rendere inderogabili le misure di sicurezza sul lavoro, estendendo e rendendo ineludibile la responsabilità del datore di lavoro, al fine di tutelare la salute e la sicurezza di ogni lavoratore.

### **3.3. IL DIRIGENTE**

Nel diritto della sicurezza, il legislatore italiano, con l'obiettivo di garantire una protezione efficace degli interessi tutelati, adotta un approccio più ampio rispetto a quello della direttiva europea quadro 89/391, che attribuiva l'intera responsabilità solo al datore di lavoro. Infatti, con l'introduzione del d.lgs. 626/1994, si è iniziato a coinvolgere direttamente anche altri soggetti all'interno dell'organizzazione aziendale, anch'essi chiamati a rispondere personalmente in materia di sicurezza. In particolare, con tale decreto è stata formalmente introdotta nel sistema normativo italiano la figura del dirigente, con l'obiettivo di distribuire le responsabilità, fino ad allora attribuite

---

<sup>137</sup> (Cass. 3763/2021; Cass. 7649/2019; Cass. 16026/2018; Cass. 798/2017; Cass. 7313/2016; Cass. 28786/2014; Cass. 12779/2012; Cass. 21694/2011).

esclusivamente al datore di lavoro, e garantire una supervisione più capillare e articolata. Tuttavia, nonostante il riconoscimento di questa nuova figura, il d.lgs. 626/1994 non forniva una definizione formale del dirigente, lasciando incertezza su chi potesse essere individuato in tale ruolo. Inoltre, gli obblighi attribuiti al dirigente risultavano poco dettagliati e si limitavano a una semplice collaborazione generica con il datore di lavoro, senza una normativa specifica e strutturata.

Questa situazione di limitata responsabilità a loro carico venne superata con l'introduzione di una definizione formale e sistematica di dirigente da parte del d.lgs. 81/2008, art. 2 lettera d).

La definizione, coerente con i consolidati risultati interpretativi, identifica il dirigente come colui che, "in ragione delle competenze professionali e dei poteri gerarchici e funzionali adeguata alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa". In questo quadro, il dirigente si configura come il "garante organizzativo"<sup>138</sup> della salute e sicurezza in azienda. Egli dirige il processo produttivo, decide le procedure di lavoro, organizza l'attività lavorativa ed esercita un'attività di vigilanza, nell'ambito dei compiti e delle mansioni delegati dal datore di lavoro.

Per questo motivo, agisce come un alter ego del datore di lavoro, ma solo nei limiti delle competenze assegnategli e ai poteri decisionali e di spesa conferiti.<sup>139</sup> Si colloca, quindi, a un livello intermedio di responsabilità, gravato da molti obblighi analoghi a quelli posti a carico del datore di lavoro, pur senza coincidere con quest'ultimo.

La figura del dirigente in materia di sicurezza sul lavoro si discosta ampiamente dalla classificazione prevista dall'articolo 2095 del Codice civile, che lo colloca tra le figure più elevate tra i lavoratori dipendenti. Nella pratica, è comune che i dirigenti responsabili della sicurezza rivestano anche una qualifica dirigenziale a livello giuslavoristico. Tuttavia, riprendendo i concetti espressi da Francis Lefebvre, in alcuni casi, tale ruolo viene attribuito anche a soggetti come quadri o impiegati che, pur non avendo formalmente lo status di dirigenti, svolgono comunque funzioni decisionali sotto la diretta supervisione del datore di lavoro in ambito previdenziale.

---

<sup>138</sup> DUBINI R., FURFARO L., IACOBELLI M. A., LAURIA A., RUBIU S., *Salute e Sicurezza sul Lavoro*, 2021, 18

<sup>139</sup> MAZZACUVAN., "Diritto del Lavoro – Vol. VII: Il Diritto penale del lavoro", 2007, 263

Sebbene il ruolo del dirigente per la sicurezza sia previsto dal Testo Unico sulla sicurezza sul lavoro e sia cruciale per la gestione della sicurezza aziendale, la sua nomina rimane discrezionale e non obbligatoria per il datore di lavoro. Questo avviene perché, nelle aziende di medio-grandi dimensioni, l'incarico viene solitamente affidato a collaboratori del datore di lavoro, specialmente quando quest'ultimo si trova in difficoltà a gestire gli obblighi a suo carico. Tuttavia, qualora venga designato un dirigente, è consigliabile che la nomina sia formalizzata attraverso un'apposita delega di funzioni.

In assenza di delega espressa, i criteri tradizionalmente utilizzati per identificare la figura del dirigente sono i seguenti:

1. il suo essere l'alter ego del datore di lavoro;
2. il possesso di un'autonomia decisionale ed ampi margini di discrezionalità;
3. la possibilità di influenzare l'organizzazione del lavoro.

Infatti, chiunque ricopra una posizione di preminenza rispetto agli altri lavoratori e sia in grado di far rispettare ordini o direttive impartite dal datore di lavoro deve essere considerato automaticamente un dirigente. Di conseguenza, spetta al dirigente assicurarsi che gli altri soggetti rispettino le misure di sicurezza, in conformità al principio noto come "principio di supremazia," che sottolinea l'importanza della responsabilità individuale in materia di sicurezza sul lavoro.<sup>140</sup>

Quando la figura del dirigente viene individuata, il datore di lavoro ha l'obbligo di garantirne la formazione. L'articolo 37 del D.lgs. 81/2008 rappresenta il riferimento normativo per la formazione di tutti i soggetti aziendali, incluso il dirigente per la sicurezza, che deve possedere una preparazione adeguata a svolgere i compiti previsti dalla delega. Come per gli altri lavoratori, anche per il dirigente è previsto un percorso formativo specifico, integrato da corsi di aggiornamento obbligatori ogni 5 anni, con durata e contenuti definiti dalla normativa vigente.

---

<sup>140</sup> DUBINI R., "Il dirigente e la sicurezza del lavoro: individuazione e compiti", in *Riv. Punto Sicuro*, 2012. Il principio della supremazia è un criterio comunemente utilizzato per individuare il dirigente (ma anche il preposto) in "chiunque, in qualsiasi modo, abbia assunto posizione di preminenza rispetto ad altri lavoratori così da poter loro impartire ordini, istruzioni o direttive sul lavoro da eseguire, deve considerarsi automaticamente tenuto, ai sensi dell' art. 4 del DPR 547/55, DPR 303/56 e D. Lgs. 626/94 [oggi D.lgs. n. 81/2008 artt. 2 comma 1 lett. d) e 18], ad attuare le prescritte misure di sicurezza e a disporre e ad esigere che esse siano rispettate, a nulla rilevando che vi siano altri soggetti contemporaneamente gravati dallo stesso obbligo per un diverso e autonomo titolo" (Cass. Pen., sez. IV, 20/1/98 e 19/2/98).

La formazione del dirigente verte sui seguenti contenuti:

- principali soggetti coinvolti e relativi obblighi;
- definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- valutazione dei rischi;
- individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

La durata della formazione è di 16 ore complessive, mentre i corsi di aggiornamento hanno una durata di 6 ore. Considerata l'importanza di tale figura e la rilevanza delle sue funzioni, la formazione dei dirigenti deve essere adeguatamente programmata e completata entro un periodo massimo di 12 mesi.<sup>141</sup>

Nel caso in cui il datore di lavoro non garantisca la formazione obbligatoria per i dirigenti, è soggetto alle sanzioni previste dall'art. 55 del D.lgs. 81/2008, che includono l'arresto da due a quattro mesi, oppure l'ammenda da 1.500 a 6.400 euro. Anche il dirigente ha l'obbligo di partecipare a questi corsi di formazione obbligatori previsti dalla normativa e organizzati dal datore di lavoro. La mancata partecipazione comporta l'applicazione di specifiche sanzioni.

Una volta designata la figura del dirigente, il datore di lavoro può delegargli numerosi obblighi che, altrimenti, ricadrebbero interamente su di lui. Questi obblighi, elencati all'art. 18 del d.lgs. 81/2008, comprendono un'ampia gamma di compiti, alcuni dei quali meritano una menzione specifica. Tra questi vi sono:

- La sorveglianza sanitaria e prevenzione come per esempio la nomina del medico competente per la sorveglianza sanitaria o l'invio dei lavoratori alle visite mediche;
- La gestione dei rischi e delle misure di sicurezza: es. individuazione e attuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali per ridurre i rischi oppure la fornitura ai lavoratori dei necessari e idonei DPI;

---

<sup>141</sup> REDAZIONE INSIC, *“La formazione per il Dirigente”*, 2022. La formazione obbligatoria per i dirigenti ha una durata di 16 ore. Il programma formativo prevede quattro distinti moduli: Giuridico normativo, Gestione ed organizzazione della Sicurezza, Individuazione e valutazione dei rischi e Comunicazione, formazione e consultazione. I quattro moduli sono integralmente sostitutivi della formazione prevista per i lavoratori. Al termine del corso è prevista una prova di verifica dell'apprendimento.

- L'informazione e formazione dei lavoratori in materia di sicurezza e igiene sul lavoro;
- La gestione degli infortuni e delle emergenze attraverso ad esempio la comunicazione telematica all'INAIL degli infortuni superiori a tre giorni di assenza
- Il controllo e l'aggiornamento: esempio monitoraggio e verifica del rispetto delle norme di sicurezza da parte dei lavoratori o l'aggiornamento periodico delle misure di prevenzione in base ai mutamenti organizzativi o tecnici.

Come emerge da tale lista, gli obblighi che incombono al dirigente, sono sostanzialmente identici a quelli del datore di lavoro, con la differenza che il dirigente è rispettarlo nei limiti delle competenze e responsabilità a lui assegnate.

Poiché i compiti affidati al dirigente tramite delega sono numerosi, quest'ultimo ha la possibilità di effettuare una subdelega degli obblighi a una terza persona. La subdelega deve possedere le stesse caratteristiche della delega di cui all'art. 16, ma può essere effettuata soltanto in accordo con il datore di lavoro e solo per le funzioni specifiche da esso indicate. Inoltre, la subdelega non trasferisce al subdelegato poteri superiori a quelli del dirigente delegante, che rimane comunque responsabile della vigilanza sul corretto svolgimento delle funzioni subdelegate.

Se il dirigente non adempie ai suoi compiti, può incorrere in sanzioni sia di natura penale che amministrativa, a seconda della gravità della violazione. A esempio:

1. Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda tra 750 e 4.000 euro per la mancata consegna al RLS del documento di valutazione dei rischi e dei dati sugli infortuni;
2. Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda tra 1.500 e 6.000 euro per la mancata nomina del medico competente, la mancata fornitura di dispositivi di protezione individuale adeguati o il mancato aggiornamento delle misure di prevenzione;
3. Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda tra 1.200 e 5.200 euro per non aver verificato l'idoneità fisica dei lavoratori prima di assegnare loro mansioni, per aver affidato compiti pericolosi a lavoratori privi di formazione o addestramento adeguato, o per non aver adottato misure antincendio ed evacuazione;
4. Ammenda tra 2.000 e 4.000 euro per la mancata convocazione della riunione periodica nelle unità con più di 15 dipendenti, per la mancata consultazione del

rappresentante per la sicurezza o per non aver elaborato il documento previsto dall'art. 26, comma 3;

5. Sanzione amministrativa da 1.000 a 4.500 euro per la mancata comunicazione a INAIL o IPSEMA, entro 48 ore, degli infortuni che comportano un'assenza superiore a tre giorni.

Per evitare tali sanzioni, è fondamentale dotarsi di un sistema di gestione della sicurezza aziendale efficace. L'uso di software per la valutazione dei rischi può facilitare la produzione automatica di documentazione essenziale, come le lettere di nomina del medico competente o la designazione degli addetti alla sicurezza. Questi strumenti sono spesso disponibili in prova gratuita per un periodo limitato, consentendo all'azienda di generare agevolmente tutta la modulistica necessaria e di ottimizzare la gestione della sicurezza sul lavoro.

### **3.4 IL PREPOSTO**

Il ruolo del preposto, nonostante l'evoluzione normativa e giurisprudenziale, rimane difficile da definire con precisione. La sua posizione nella gerarchia aziendale lo colloca al di sotto del dirigente, ma non è facilmente associabile a una specifica categoria contrattuale.

Tuttavia, la figura del preposto riveste oggi un'importanza cruciale nella gestione della sicurezza sul lavoro fungendo da intermediario tra i lavoratori e la direzione per garantire un ambiente sicuro e conforme alle norme vigenti.

La figura del preposto è stata introdotta per la prima volta con il d.lgs. 626/1994, con responsabilità inizialmente limitate in materia di sicurezza. In passato, infatti, il preposto era gravato di pochi obblighi e non era considerato un soggetto debitore di sicurezza di rilievo.

È con il d.lgs. 81/2008, all'articolo 2 comma 1 lettera e), che viene fornita una descrizione chiara e completa del preposto. Egli è definito come colui che, in base alle proprie competenze professionali e ai poteri gerarchici e funzionali commisurati all'incarico assegnato, sovrintende all'attività lavorativa. Il suo compito principale di garantire l'esecuzione delle direttive ricevute, controllando che i lavoratori le applichino

correttamente ed esercitando un potere di iniziativa commisurato al ruolo. La normativa consente così di distinguere chiaramente tra la figura del dirigente e quella del preposto. I dirigenti si occupano della pianificazione, del coordinamento e del controllo delle attività con un certo grado di autonomia decisionale. Al contrario, i preposti hanno compiti di controllo e vigilanza, assicurandosi che l'attività dei lavoratori si svolga nel rispetto delle norme prevenzionistiche.<sup>142</sup> Inoltre, non è necessario che il preposto abbia una qualifica superiore agli altri dipendenti, ma solo che gli siano di fatto attribuiti poteri di sovra ordinazione sugli stessi. Questa distinzione ha accresciuto il ruolo del preposto, che con il d.lgs. 81/2008, inizia a essere considerato un elemento fondamentale per l'efficienza del sistema di sicurezza aziendale.

La nomina del preposto, salve alcune eccezioni specifiche, non è obbligatoria. Essa è a discrezione del datore di lavoro e dipende dalla complessità della struttura aziendale.<sup>143</sup> Tuttavia, la collaborazione tra datore di lavoro e preposto può garantire un controllo più efficace delle direttive in tema di sicurezza.

In ogni caso, sia i dirigenti che i preposti sono destinatari delle norme antinfortunistiche iure proprio, in forza di un'investitura ex lege, indipendentemente dall'eventuale delega di funzioni da parte del datore di lavoro.<sup>144</sup>

Quando viene effettuata, la nomina del preposto deve essere documentata con attenzione e comunicata chiaramente a tutti i livelli dell'organizzazione. È altresì importante definire con precisione la durata dell'incarico e il suo eventuale rinnovo, per mantenere un livello costante di vigilanza e competenza.

Un ulteriore aspetto rilevante è la formazione del preposto, obbligatoria per legge. Il preposto, che ricopre ruoli come capo reparto, capo turno o responsabile di laboratorio, deve frequentare corsi di formazione specifici. La durata minima è di 4 ore annue per le imprese che occupano fino ai 50 lavoratori e di 8 ore annue per quelle con oltre 50 lavoratori.<sup>145</sup> Tale formazione deve mirare a far acquisire al preposto una solida comprensione dei concetti chiave come rischio, danno, prevenzione e protezione, oltre

---

<sup>142</sup> MAZZACUVAN., *“Diritto del Lavoro – Vol. VII: Il Diritto penale del lavoro”*, 2007, 263

<sup>143</sup> SAPI SRL, *“Il preposto: significato, compiti e formazione”*, in Riv. SAPI SRL, 2022. Non è necessaria una regolare investitura per far sì che il preposto eserciti concretamente i poteri della sua figura. La nomina a preposto è automatica, senza un incarico formale da parte del datore di lavoro o dei dirigenti.

<sup>144</sup> CASAROLI G., GIUNTA F., GUERRINI R., MELCHIONDA A., *“La tutela penale della sicurezza del lavoro. Luci e ombre del diritto vivente”*, 2016, 22

<sup>145</sup> OLLARI P., MEINI G., FORMICHI F., *“Gestione, progetto e organizzazione d'impresa”*, 2014, 15

alla conoscenza dell'organizzazione delle misure di prevenzione aziendale e delle normative che regolano i diritti e i doveri delle diverse figure aziendali, nonché il ruolo degli organi di vigilanza, controllo e assistenza. Allo stesso tempo, deve sviluppare competenze necessarie per gestire i rischi associati alla propria mansione, le relative misure di prevenzione e i comportamenti corretti da adottare. In questo contesto, la normativa evidenzia che la formazione destinata ai preposti, stabilita in modo specifico e dettagliato dall'articolo 37, comma 7, dovrà avere obiettivi di apprendimento distinti e più approfonditi rispetto a quelli previsti per gli altri lavoratori. La mancata formazione, se imputabile al datore di lavoro, comporta sanzioni severe, tra cui l'arresto da due a quattro mesi, o un'ammenda da 1.500 a 6.400 euro. Al contempo, il preposto è tenuto a partecipare con diligenza ai corsi messi a disposizione.

Una volta ottenuta la formazione adeguata, il preposto diventa operativo, con il compito di raggiungere gli obiettivi a lui assegnati, indispensabili per garantire un ambiente di lavoro sicuro. In primo luogo, il preposto deve vigilare affinché nel proprio reparto si riducano al minimo infortuni e incidenti, assicurandosi che i lavoratori applichino correttamente tutte le misure di prevenzione e protezione previste nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

Il raggiungimento di questi obiettivi è strettamente legato all'adempimento di uno dei principali obblighi del preposto: la vigilanza. Egli, infatti, è tenuto a monitorare l'osservanza, da parte dei lavoratori, dei loro obblighi di legge e delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza sul lavoro, nonché a garantire il corretto utilizzo dei DPI. Inoltre, il preposto deve svolgere un ruolo di guida all'interno del proprio reparto, prevenendo situazioni di pericolo. Per esempio, è suo dovere verificare che solo i lavoratori adeguatamente istruiti possano accedere alle zone a rischio o impedire che si riprendano le attività in persistenza di pericoli gravi e immediati.

Oltre alle sue funzioni originarie, stabilite dalla legge, il preposto può ricevere ulteriori responsabilità attraverso una delega di funzioni conferita dal datore di lavoro o dal dirigente. Questa delega introduce una distinzione tra le attribuzioni obbligatorie per legge e quelle assegnate volontariamente dall'azienda. La formalizzazione dei compiti delegati risulta particolarmente utile nelle realtà aziendali complesse, in cui una chiara definizione delle responsabilità contribuisce a migliorare l'efficienza della sorveglianza e a distribuire in modo equilibrato i carichi di lavoro. Al tempo stesso, la delega può

alleggerire il datore di lavoro da responsabilità intermedie, garantendo che ogni livello gerarchico si occupi degli aspetti di sicurezza in modo specifico e coordinato.

Al preposto non è consentito sottrarsi all'adempimento degli obblighi in quanto un eventuale rifiuto costituirebbe un inadempimento contrattuale e, come tale, sarebbe sanzionabile. Il ruolo di responsabilità del preposto gli impone di prendere opportuni accorgimenti al fine di provare i propri adempimenti. Un mezzo efficace è la segnalazione scritta al datore di lavoro delle inadempienze riscontrate, in quanto non rientra nei suoi compiti l'adeguamento dei mezzi di prevenzione. Le sanzioni del preposto sono indicate nell'articolo 56 del d.lgs. 81/2008 che prevede:

- Arresto fino a 2 mesi o un'ammenda compresa tra 400 e 1.200 euro in caso di:
  - Mancata vigilanza sull'osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge;
  - Mancata segnalazione al DL delle deficienze dei DPI;
  - Mancata astensione dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave o immediato
  - Mancata richiesta ai lavoratori dell'osservanza delle misure di controllo.
- Arresto fino a 1 mese o ammenda da 200 a 800 euro per:
  - Mancata verifica istruzioni DPI;
  - Mancata informazione ai lavoratori esposti a un pericolo grave e immediato della presenza del pericolo stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
  - Mancata partecipazione a programmi di formazione e di addestramento.

In conclusione, dopo l'elencazione degli attuali obblighi e delle sanzioni previste in caso di mancato adempimento, si può ribadire quanto già evidenziato: in passato, il preposto ricopriva un ruolo marginale nel sistema aziendale in materia di sicurezza. Prima dell'introduzione del d.lgs. 626/1994, infatti, le responsabilità attribuite a questa figura erano limitate, generando non poche difficoltà nella gestione dei rischi sul lavoro. L'assenza di un soggetto in grado di vigilare direttamente sul rispetto delle norme nei luoghi di lavoro, soprattutto in realtà aziendali complesse, obbligava il datore di lavoro a tentare di essere presente in ogni singolo reparto dell'azienda. Tuttavia, questa situazione di rivelava chiaramente insostenibile e poco efficace. È in questo contesto che, con il d.lgs. 81/2008, l'introduzione della figura del preposto ha rappresentato un passo fondamentale

per colmare questa lacuna, essendo il preposto visto come un'estensione del datore di lavoro, con la sola differenza che il preposto ha la possibilità di vigilare direttamente sul campo, osservando il lavoro dei dipendenti e verificando l'osservanza delle misure necessarie a prevenire incidenti e garantire la sicurezza nell'ambiente di lavoro.

### **3.5 IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE**

Questa figura è stata già menzionata all'inizio del capitolo 2, nel contesto della trattazione sulla delega di funzioni. In quell'occasione si è sottolineato come la nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) rappresenti uno degli obblighi non delegabili del datore di lavoro, il quale non può trasferire ad altri la responsabilità di tale nomina.

Questo evidenzia la centralità del RSPP nella gestione della sicurezza sul lavoro, poiché rappresenta una figura fondamentale per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e per il supporto al datore di lavoro nell'adempimento dei suoi obblighi.<sup>146</sup>

La nomina dell'RSPP deve avvenire tramite un atto formale, datato e firmato da entrambe le parti, e deve essere conservato in azienda insieme al Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). Per ogni azienda è consentito nominare un solo RSPP, ma è possibile designare altre figure di supporto per affiancarlo nelle sue mansioni. Il datore di lavoro che non provvede a tale nomina o non garantisce la formazione o l'aggiornamento necessario rischia sanzioni pesanti, che possono includere l'arresto da 3 a 6 mesi o un'ammenda da 2.500 a 6400 euro.

Il Testo Unico sulla Sicurezza descrive il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione come il soggetto designato dal datore di lavoro, dotato delle competenze e dei requisiti previsti dall'articolo 32, che risponde direttamente al datore di lavoro per il coordinamento delle attività del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi.

Il RSPP è dunque il professionista incaricato di dirigere e coordinare il SPP, un gruppo apposito, costituito da persone interne o esterne all'azienda, nominate dal datore di lavoro per collaborare nell'attività di prevenzione e protezione. Tale gruppo è composto da:

- il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

---

<sup>146</sup> MAZZACUVA N., "Diritto del Lavoro – Vol. VII: Il Diritto penale del lavoro", 2007, 264

- ed eventualmente da uno o più Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP)

Il RSPP e, più in generale, il SPP, svolge principalmente un compito di consulenza tecnica. Questo significa che il suo intervento non solleva il datore di lavoro dai propri obblighi di garanzia prevenzionale, ma ha lo scopo di supportarlo nell'adempimento dei propri obblighi.<sup>147</sup> In particolare, il RSPP, grazie alle sue competenze tecniche, assiste il datore di lavoro nell'individuazione dei rischi e nella scelta delle misure di prevenzione più adeguate.<sup>148</sup>

La previsione della figura dell'RSPP con il d.lgs. 626/1994 ha sicuramente rappresentato un passo significativo verso il miglioramento della sicurezza sul lavoro, un miglioramento che è stato ulteriormente consolidato dal d.lgs. 81/2008, che ha attribuito al RSPP un ruolo ancora più centrale, aumentando i suoi obblighi e responsabilità.

Il datore di lavoro deve organizzare il Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) prioritariamente all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva. Qualora non fosse possibile reperire al suo interno delle persone in possesso delle competenze necessarie, può rivolgersi a risorse esterne, purché siano rispettati i requisiti previsti dall'articolo 32 del d.lgs. 81/2008 quali:

- un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore;
- un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.

Tuttavia, in alcuni casi, è obbligatorio istituire un SPP interno. Tra questi casi rientrano:

1. aziende industriali (art. 2 d.lgs. 334/99), soggette all'obbligo di notifica o rapporto (artt. 6 e 8 d.lgs. 334/99);
2. centrali termoelettriche e impianti ad alta pericolosità;

---

<sup>147</sup>DUBINI R., FURFARO L., IACOBELLI M. A., LAURIA A., RUBIU S., *Salute e Sicurezza sul Lavoro*, 2021, 34: Il RSPP, agendo come ausiliario del datore di lavoro, fa sì che quest'ultimo rimanga sempre direttamente obbligato ad assumere le necessarie iniziative atte a neutralizzare le situazioni di pericolo e di rischio (Cass. pen. 26 marzo 2013n. 21628).

<sup>148</sup>BLAIOTTA R., *Il servizio di prevenzione e protezione*, cit., 70: Gli obblighi del servizio di prevenzione e protezione sono contenuti nell'art. 33 del testo unico e comprendono: l'individuazione e valutazione dei fattori di rischio e la predisposizione delle misure per la sicurezza e la salubrità dell'ambiente di lavoro; l'elaborazione delle misure preventive e protettive di cui all'art. 28 co. 2; la proposta di programmi di formazione e informazione dei lavoratori ed infine la partecipazione alle consultazioni sulla salute e sicurezza sul lavoro.

3. aziende con oltre 200 lavoratori, industrie estrattive con oltre 50 lavoratori e strutture di sanitarie con oltre 50 lavoratori.

In particolare, il RSPP deve avere un attestato di frequenza a corsi di formazione in prevenzione e protezione dei rischi, che coprono anche aspetti come ergonomia e stress lavoro-correlato (art. 28, c. 1, d.lgs. 81/2008), oltre a corsi in gestione delle attività tecnico-amministrative e tecniche di comunicazione.

Oltre ai requisiti iniziali, è previsto un obbligo di aggiornamento ogni cinque anni, con corsi di durata in base al ruolo: 20 ore per gli ASPP e 40 ore per gli RSPP.

Per quanto riguarda quest'ultimo, tale ruolo può essere affidato a un dipendente, a un professionista esterno o, in alternativa, al datore di lavoro stesso. Quindi, il datore di lavoro può assumere direttamente la responsabilità di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, prendendo il nome di DLSPP (Datore di Lavoro Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione). In questi casi però, affinché il datore di lavoro possa farsi carico direttamente delle responsabilità legate alla sicurezza sul lavoro, deve darne preventiva informazione al RLS e può svolgerlo solo nelle seguenti ipotesi:

- aziende artigiane e industriali fino a 30 lavoratori;
- Aziende agricole e zootecniche fino a 30 lavoratori
- Aziende della pesca fino a 20 lavoratori
- Altre aziende fino a 200 lavoratori

Il datore di lavoro che intende svolgere il ruolo di RSPP non ha bisogno dei requisiti professionali specificati nell'articolo 32 del d.lgs. 81/2008, ma deve comunque frequentare corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative. L'attestato ottenuto deve essere rinnovato ogni cinque anni attraverso corsi di aggiornamento.

Essendo un soggetto rivestito di un ruolo tecnico e non decisionale come il datore di lavoro, il RSPP, qualora non adempia ai propri obblighi, come ad esempio non collaborare adeguatamente alla valutazione dei rischi, può essere soggetto a sanzioni generalmente di natura amministrativa (multe). Tuttavia, in caso il suo comportamento negligente o

inadempiente contribuisca direttamente a un evento dannoso per i lavoratori, potrebbe incorrere anche in responsabilità di natura penale.<sup>149</sup>

### 3.6 IL MEDICO COMPETENTE

Come previsto dall'articolo 2, comma 1, lett. h) del Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (TUSL), "il medico competente è un professionista che, possedendo specifici titoli e competenze, viene incaricato dal datore di lavoro per collaborare alla valutazione dei rischi e svolgere la sorveglianza sanitaria".

La figura del medico competente è stata inserita nell'organigramma aziendale ancora prima delle altre figure trattate in precedenza. In particolare, è stata formalmente introdotta in Italia con il d.lgs. 277/1991, che attribuiva al medico competente il compito principale di effettuare la sorveglianza sanitaria (art. 25 lett. a), intesa come un insieme di atti medici volti alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori mediante visite preventive, periodiche o su richiesta.

Successivamente, il ruolo del medico competente è stato ampliato dal d.lgs. 626/1994, che ne ha accresciuto l'importanza, rendendolo parte integrante del sistema di prevenzione aziendale.

Attualmente, il medico competente è un collaboratore essenziale del datore di lavoro (art. 25 comma 1, lett. a), nominato in ottemperanza all'obbligo di sorveglianza sanitaria, quando questa sia richiesta dalla normativa o dalle indicazioni della Commissione consultiva permanente. Tuttavia, il ruolo del medico competente non si limita più alla sola sorveglianza sanitaria. Oggi, egli deve anche contribuire attivamente alla valutazione dei rischi sul luogo di lavoro, elaborare delle misure di prevenzione, individuare dei dispositivi di protezione adeguati e definire delle procedure di lavoro sicuro. Nello specifico, il medico competente deve effettuare le seguenti visite mediche:

- visita preventiva per verificare l'idoneità del lavoratore;

---

<sup>149</sup> Ibidem: In tema di infortuni sul lavoro, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, pur svolgendo all'interno della struttura aziendale un ruolo non gestionale ma di consulenza, ha l'obbligo giuridico di adempiere diligentemente l'incarico affidatogli e di collaborare con il datore di lavoro, individuando i rischi connessi all'attività lavorativa e fornendo le opportune indicazioni tecniche per risolverli, all'occorrenza disincentivando eventuali soluzioni economicamente più convenienti ma rischiose per la sicurezza dei lavoratori, con la conseguenza che, in relazione a tale suo compito, può essere chiamato a rispondere, quale garante, degli eventi che si verificano per effetto della violazione dei suoi doveri (Cass. 24 aprile 2014 n. 38343).

- visita periodica per monitorare la salute dei lavoratori;
- visita in caso di cambio di mansione per accertare l' idoneità alla nuova posizione;
- visita alla cessazione del rapporto di lavoro;
- visita su richiesta del lavoratore;
- visita preventiva preassuntiva;
- visita prima della ripresa del lavoro dopo assenze superiori a sessanta giorni per motivi di salute.

A seguito delle visite mediche, il medico competente esprime un giudizio di idoneità che può essere:

- idoneità completa;
- idoneità parziale con limitazioni (temporanea o permanente);
- inidoneità temporanea o permanente.

In merito a ciò, il medico competente possiede poteri impeditivi, poiché un giudizio di inidoneità obbliga il datore di lavoro ad assegnare il lavoratore a una mansione diversa, compatibile con il suo stato di salute [(art. 18, comma 1, lett. c) del D.lgs. n. 81/2008)].<sup>150</sup>

Tuttavia, questo giudizio, incluso quello emesso in fase preassuntiva, può essere contestato dai lavoratori con un ricorso agli organi di vigilanza competenti.

Le visite mediche devono essere strutturate tenendo presente gli orari di lavoro e la reperibilità dei lavoratori. Se, per giustificate esigenze lavorative, il controllo sanitario avviene in orari diversi dal normale orario di lavoro, il lavoratore deve comunque considerarsi in servizio durante lo svolgimento del controllo.

Il medico competente, una volta effettuate le visite mediche, è responsabile della creazione, dell'aggiornamento e della custodia, nel luogo concordato al momento della sua nomina<sup>151</sup>, delle cartelle sanitarie di ciascun lavoratore. Il datore di lavoro non può accedere a questi dati sanitari sensibili, come diagnosi o anamnesi familiare dei lavoratori, sui quali deve essere garantito il segreto professionale. Il datore di lavoro può ricevere solo i risultati collettivi e anonimi delle attività di sorveglianza sanitaria.

---

<sup>150</sup> CASAROLI G., GIUNTA F., GUERRINI R., MELCHIONDA A., *“La tutela penale della sicurezza del lavoro. Luci e ombre del diritto vivente”*, 2016, 303

<sup>151</sup> Il fatto che la cartella sanitaria sia custodita in un luogo stabilito d'intesa con il medico competente conferma che questi è il titolare del trattamento dei dati. Pertanto, il medico non può divulgare informazioni relative alla salute del lavoratore, salvo nei casi previsti dalla legge, come quelli legati alla prevenzione o repressione di reati o alla protezione dei diritti di terzi.

Al termine del suo incarico, il medico competente deve consegnare al datore di lavoro tutta la documentazione sanitaria, pur mantenendo la riservatezza professionale. Se vi è, invece, la cessazione del rapporto di lavoro, il medico competente deve fornire al lavoratore una copia della sua cartella sanitaria e di rischio, specificando all'interno le modalità di conservazione corretta della stessa. Se l'azienda cessa l'attività, le cartelle sanitarie devono essere trasferite a enti pubblici come l'INAIL e il medico competente ha anche l'obbligo di comunicare i dati aggregati della sorveglianza sanitaria agli enti competenti, come le ASL, attraverso la piattaforma INAIL. Nell'esercizio delle sue funzioni, il medico competente non deve limitarsi ad aspettare iniziative da parte del datore di lavoro, ma deve essere propositivo, assumere un ruolo proattivo. Egli è tenuto a fornire osservazioni e suggerimenti sui rischi che rientrano nel suo ambito professionale, contribuendo così a migliorare la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro. Per svolgere al meglio il proprio ruolo, il medico competente deve acquisire tutte le informazioni necessarie, anche autonomamente, attraverso attività come visite ai luoghi di lavoro o colloqui con i lavoratori. Questa attività di monitoraggio consente al medico competente di ottenere una visione completa e puntuale delle condizioni lavorative e dei rischi connessi.

La figura del medico competente può essere ricoperta da un libero professionista, da un dipendente di una struttura pubblica o privata, oppure da un dipendente del datore di lavoro. In ogni caso, è fondamentale che il medico posseda i requisiti professionali indicati dall'art. 38 del D.lgs. 81/2008, tra cui:

1. Specializzazione in medicina del lavoro o medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;
2. Qualifica di docente in medicina del lavoro o medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;
3. Specializzazione in igiene e medicina preventiva o medicina legale.

Inoltre, il comma 3 dello stesso articolo specifica che, per esercitare le funzioni di medico competente, è necessario partecipare al programma di Educazione Continua in Medicina (ECM), come previsto dal D.lgs. 299/1999 e successive modifiche, a partire dal triennio successivo all'entrata in vigore di tale decreto legislativo. I medici competenti sono tenuti a conseguire almeno il 70% dei crediti formativi previsti dal programma nella "disciplina "medicina del lavoro e sicurezza degli ambienti di lavoro". Coloro che soddisfano i

requisiti richiesti e possiedono i titoli necessari vengono iscritti nell'elenco ufficiale dei medici competenti, gestito dal Ministero della Salute.

Per quanto riguarda nomina del medico competente, essa avviene da parte del datore di lavoro in tutti quei casi in cui nella valutazione dei rischi si rende necessario nominarlo per la presenza di rischi lavorativi per il personale. Il datore di lavoro è obbligato a nominare il medico competente quando l'azienda è soggetta a sorveglianza sanitaria, ossia nei casi in cui la legge richiede accertamenti preventivi e periodici per monitorare lo stato di salute dei lavoratori. La nomina del medico competente è obbligatoria, ad esempio, per aziende che impiegano<sup>152</sup>:

- Lavoratori addetti a videoterminali, ossia coloro che utilizzano tali dispositivi in modo sistematico e abituale per una media di almeno 20 ore settimanali. In questo caso, il datore di lavoro deve:
  - a) aggiornare la valutazione dei rischi, individuando eventuali nuovi videoterminalisti e analizzando i rischi per vista, postura, affaticamento fisico e mentale, nonché le condizioni ergonomiche e igieniche;
  - b) nominare il medico competente aziendale, incaricato di effettuare la sorveglianza tramite visite mediche iniziale e controlli periodici;
  - c) fornire una formazione adeguata ai videoterminalisti in merito alle corrette modalità di lavoro, misure di protezione e salvaguardia della vista.
- Lavoratori addetti alla movimentazione manuale di carichi, cioè coloro che eseguono operazioni di sollevamento, trasporto, spinta o spostamento di carichi che possono causare lesioni dorso-lombari
- Lavoratori esposti ad agenti chimici, fisici, piombo, amianto o rumore
- Lavoratori notturni ovvero:
  - a) chi lavora di notte per almeno 3 ore al giorno per almeno 80 giorni all'anno (questi giorni devono essere proporzionati in caso di part-time verticale);
  - b) chi lavora almeno 3 ore notturne in modo regolare

In questi casi, la mancata nomina da parte del datore di lavoro è penalmente sanzionata con l'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro.

---

<sup>152</sup> Per un approfondimento più dettagliato, si rimanda al libro “*Salute e Sicurezza sul Lavoro*” di DUBINI R., FURFARO L., IACOBELLI M. A., LAURIA A., RUBIU S., 2021, 36

Anche per il medico competente, viene articolato un dettaglio apparato di sanzioni, sia penali che amministrative, in caso di mancato adempimento ai suoi obblighi. Nella tabella seguente sono riportate le violazioni da parte del medico competente con conseguente attribuzione di una sanzione:

VIOLAZIONE	SANZIONE
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Omissione nella consegna della documentazione sanitaria, sia al datore di lavoro al termine dell'incarico, sia al lavoratore al termine del rapporto di lavoro.</li> </ul>	<p>Arresto fino a 1 mese o ammenda da 200 a 800 euro</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Omissione nella programmazione ed esecuzione della sorveglianza sanitaria, nella gestione della cartella sanitaria e nella comunicazione ai lavoratori e all'RLS sul suo significato.</li> </ul>	<p>Arresto fino a 2 mesi o ammenda da 300 a 1.200 euro</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mancata collaborazione alla valutazione dei rischi</li> <li>- Mancata visita degli ambienti di lavoro almeno una volta all'anno</li> </ul>	<p>Arresto fino a 3 mesi o ammenda da 300 a 1.200 euro</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Omissione nell'informare i lavoratori sui risultati della sorveglianza sanitaria</li> <li>- Mancata fornitura della copia della documentazione sanitaria su richiesta</li> </ul>	<p>Ammenda da 600 a 2.000 euro</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Omissione nella trasmissione dei dati sanitari al SSN</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esecuzione di visite mediche non consentite</li> <li>- Omissioni nella formulazione e consegna del giudizio di idoneità al lavoratore e al Datore di Lavoro.</li> </ul>	<p>Ammenda da 1.000 a 4.000 euro</p>
--	--------------------------------------

Come mostrato nella tabella soprastante, a differenza del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il medico competente può incorrere in responsabilità penale per i reati di evento che siano conseguenza di sue condotte colpose, in quanto è un garante della sicurezza e detiene una posizione autonoma di garanzia, che lo obbliga a collaborare attivamente con il datore di lavoro. Nonostante questa responsabilità, però, il medico competente è raramente coinvolto nei procedimenti penali, soprattutto rispetto al RSPP. Sebbene esistano alcune sentenze relative a reati contravvenzionali, i casi in cui si è discusso della sua (co)responsabilità per malattie professionali non diagnosticate in tempo o per malattie sviluppatasi in ambienti che avrebbero dovuto essere considerati insalubri sono poco frequenti. Questo avviene perché, in caso di incidenti sul lavoro, le indagini tendono a concentrarsi principalmente sul datore di lavoro e sull' RSPP, che sono i soggetti direttamente responsabili dell'organizzazione generale della sicurezza sul lavoro, mentre il ruolo del medico competente è considerato più specifico e limitato. Di conseguenza, è anche più difficile stabilire il nesso di causalità tra l'eventuale inadempienza del medico competente ai suoi obblighi e il verificarsi dell'evento dannoso.

### **3.7 IL LAVORATORE**

Quando si parla di sicurezza sul lavoro, il primo pensiero va agli obblighi del datore di lavoro che, come stabilito dall'articolo 2087 del Codice civile, è tenuto ad adottare tutte le misure necessarie per proteggere la salute fisica e mentale dei dipendenti. queste misure devono essere adeguate alla specificità delle attività svolte, all'esperienza e alle conoscenze tecniche disponibili. Tuttavia, un sistema di prevenzione può essere davvero efficace solo se tutte le persone coinvolte nell'attività lavorativa collaborano attivamente per garantire la sicurezza sul posto di lavoro, ciascuno in base alle proprie competenze e responsabilità. Sebbene il coinvolgimento dei lavoratori in materia di sicurezza fosse già

stato previsto con dalla legge 626/94, la vera svolta si è avuta con l'introduzione del Testo Unico del 2008 che ha avviato un processo di progressiva responsabilizzazione del lavoratore, includendo una definizione estesa di lavoratore. Infatti, l'art 2, lett. a) del d.lgs. 81 del 2008 afferma che il lavoratore è la persona che, indipendentemente dal tipo di contratto, svolge attività lavorativa all'interno dell'organizzazione di un datore di lavoro, sia esso pubblico o privato, con o senza retribuzione. Pertanto, nel nuovo contesto normativo, il lavoratore non è più considerato solo un beneficiario passivo delle norme di sicurezza, ma anche un soggetto attivo, con specifici obblighi all'interno dell'organizzazione aziendale.<sup>153</sup> Viene, quindi, a configurarsi così una situazione giuridica particolare, in cui un soggetto, in questo caso il lavoratore, assume una doppia posizione sia di creditore che di debitore di un diritto e un dovere.

Come afferma Mazzacuva Nicola nel suo scritto<sup>154</sup>, il lavoratore è il primo artefice della sua e dell'altrui sicurezza come affermato dall'art. 20, comma 1, che recita: "Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella di altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro". Il legislatore ha così voluto responsabilizzare coloro che sono più coinvolti nel processo produttivo, riconoscendo che spesso è proprio il lavoratore a trovarsi nella posizione migliore per individuare potenziali rischi e segnalarli. È essenziale, quindi, che il lavoratore esegua le proprie mansioni seguendo le norme preventive e collabori attivamente per mantenere un ambiente di lavoro sicuro.

Allo stesso tempo, il lavoratore, in quanto soggetto tutelato, ha diritto a una serie di garanzie che suddivisibili in 4 gruppi principali:

1. Diritto alla sicurezza: i lavoratori hanno il diritto di interrompere l'attività lavorativa in situazioni di pericolo grave e immediato, allontanarsi da aree pericolose e prendere misure per scongiurare conseguenze gravi in caso di emergenza, senza subire conseguenze. Hanno anche diritto a visite mediche legate ai rischi professionali.
2. Diritti patrimoniali: la retribuzione deve essere proporzionata al lavoro svolto, sufficiente a garantire la sussistenza del lavoratore e della sua famiglia, e deve

---

<sup>153</sup> Il contributo richiesto ai lavoratori in termini di sicurezza è direttamente ed autonomamente presidiato dall'art. 59 d.lgs. 81 del 2008, attraverso la previsione di illeciti penali ed amministrativi.

<sup>154</sup> MAZZACUVA N., "Diritto del Lavoro – Vol. VII: Il Diritto penale del lavoro", 2007

essere uguale tra uomini e donne. È prevista una retribuzione regolare e inderogabile, insieme al trattamento di fine rapporto.

3. Diritti personali: si riferiscono all'integrità fisica, alla salute e alle condizioni di lavoro. Il datore di lavoro deve garantire ambienti sicuri, periodi di riposo e adeguata formazione per evitare rischi da inesperienza. Il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto di lavoro in caso di malattia o altre cause previste. Inoltre, i lavoratori devono ricevere Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) adeguati alla tipologia di lavoro e al livello di rischio.
4. Diritti sindacali: ogni lavoratore ha il diritto di partecipare all'attività sindacale, scioperare e nominare un rappresentante per la sicurezza sul lavoro.

A differenza del passato, con il Testo Unico del 2008 il legislatore ha introdotto un cambiamento importante, passando dal precedente modello iperprotettivo a un approccio più collaborativo, imponendo ai lavoratori specifici obblighi e sanzioni in caso di mancato rispetto delle disposizioni. Tra gli obblighi dei lavoratori, possono citarsi i seguenti:

- a) Collaborare con il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti per garantire il rispetto delle norme volte alla tutela della salute e della sicurezza sul luogo di lavoro;
- b) Seguire scrupolosamente le indicazioni e le disposizioni di superiori e preposti per la protezione sia collettiva che individuale;
- c) Usare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze pericolose e i dispositivi di sicurezza messi a loro disposizione;
- d) Fare un utilizzo corretto dei dispositivi di protezione forniti dall'azienda;
- e) Segnalare subito al datore di lavoro, ai dirigenti o ai preposti qualsiasi malfunzionamento dei mezzi o dispositivi di protezione, o eventuali situazioni di pericolo di cui vengano a conoscenza, intervenendo direttamente, se necessario e nel rispetto delle proprie competenze, per ridurre i rischi imminenti, informando il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- f) Non rimuovere o alterare senza autorizzazioni i dispositivi di sicurezza, segnalazione o controllo presenti sul luogo di lavoro;
- g) Non eseguire manovre o operazioni non di propria competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h) Partecipare ai corsi di formazione e di addestramento;

- i) Sottoporsi ai controlli sanitari previsti o comunque disposti dal medico competente

Per adempiere a tutti questi obblighi e non incorrere nelle sanzioni sopraindicate, è fondamentale la formazione del lavoratore, che rappresenta una delle principali misure di sicurezza per la prevenzione degli infortuni sul lavoro. È, inoltre, uno degli obblighi fondamentali del lavoratore partecipare ai corsi di formazione.<sup>155</sup> Attraverso la formazione organizzata dall'azienda, il lavoratore viene istruito su diversi aspetti, tra cui: le informazioni generali in tema di salute e sicurezza, i rischi specifici legati alla propria mansione, le misure di prevenzione e protezione necessarie per evitare incidenti e malattie professionali, e l'uso corretto di attrezzature, sostanze e dispositivi di protezione individuale (DPI) necessari per svolgere l'attività lavorativa. La formazione non è solo un obbligo per il lavoratore, che deve seguirla, ma anche un diritto, poiché il datore di lavoro è tenuto a fornirla, consentendo così al dipendente di essere adeguatamente informato e di adempiere correttamente ai propri compiti.

Qualora il lavoratore non adempia ai propri obblighi, potrà incorrere in delle sanzioni quali<sup>156</sup>:

- Arresto fino a 1 mese o ammenda da 200 a 600 euro in caso di:
  - Inosservanza delle disposizioni di sicurezza impartite dagli altri debitori di sicurezza come datore di lavoro, dirigenti ecc.
  - Uso non appropriato dei DPI per prevenire infortuni sul lavoro
  - Mancata segnalazione di difetti ad esempio relativi alle attrezzature da lavoro
  - Rifiuto di partecipare ai corsi di formazione e alle visite sanitarie
- Ammenda da 50 a 300 euro in caso di mancata esposizione di tessera di riconoscimento (lavoratori esterni)

Tuttavia, sebbene la normativa e la giurisprudenza abbiano recentemente assunto un orientamenti diverso, la responsabilità del lavoratore continua ad essere subordinata e accessoria rispetto a quella del datore di lavoro, dei dirigenti o dei preposti, che hanno il

---

<sup>155</sup> Il contenuto dell'informazione e della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la formazione e l'informazione riguardino lavoratori immigrati, esse avvengono previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso info/formativo. Deve, inoltre, essere riferita all'effettiva mansione svolta dal lavoratore, considerata in sede di valutazione dei rischi (Risp. Interpello Min. Lav. 24 ottobre 2013 n. 11).

<sup>156</sup> Per un maggiore approfondimento confrontare la tabella nel libro "*Gestione, progetto e organizzazione d'impresa*" di OLLARI, MEINI, FORMICONI, 2014, 34

dovere primario di garantire la sicurezza sul posto di lavoro. In tali casi, la responsabilità del lavoratore può emergere solo se viene dimostrato che ha agito in modo anormale, violando le norme di sicurezza in modo grave senza alcun giustificato motivo.<sup>157</sup> Tuttavia, anche in questi frangenti, le situazioni in cui la giurisprudenza riconosce una colpa esclusiva del lavoratore sono ancora limitate, privilegiando la posizione di garanzia del datore di lavoro, che rimane il principale soggetto incaricato di prevenire i rischi e di proteggere la salute dei lavoratori.

---

<sup>157</sup> Tra le altre, Cass. pen., sez. IV, 14 dicembre 2010, n. 5005, in Ced rv. 249625; Cass. pen., sez. IV, 3 dicembre 2009, n. 48573, in Ced rv. 245800; Cass. pen., sez. IV, 17 febbraio 2009, n. 15009, in Ced rv. 243208.

# **CAPITOLO IV**

## **SICUREZZA PERCEPITA E SICUREZZA REALE: LA CHIAVE È NELLA PERCEZIONE DA PARTE DEI LAVORATORI**

### **4.1 LA PERCEZIONE DELLA SICUREZZA TRA I LAVORATORI: INTRODUZIONE DEL QUESTIONARIO**

Come discusso nei capitoli precedenti, uno degli obblighi imprescindibili del datore di lavoro è garantire ai lavoratori l'accesso a corsi di formazione adeguati, al fine di promuovere una cultura della sicurezza e ridurre i rischi di infortunio sul lavoro. L'entrata in vigore del D.lgs. 81/08 ha determinato un potenziamento significativo della formazione in materia di sicurezza, rendendola più completa e articolata, con effetti positivi evidenti sul piano della prevenzione degli infortuni. Partendo da questa premessa, ho personalmente progettato e somministrato un questionario destinato ai dipendenti di un'azienda operante nel settore degli Impianti Elettrici Civili e Industriali. L'obiettivo principale di questa indagine era raccogliere dati empirici sulla percezione dei lavoratori riguardo all'evoluzione della formazione e dell'informazione sulla sicurezza, nonché valutare come sia mutato il concetto stesso di sicurezza all'interno del loro contesto lavorativo.

Il questionario è stato strutturato con una combinazione di domande a scelta multipla e quesiti a risposta aperta. Questa configurazione ha permesso ai lavoratori di fornire risposte rapide, già predeterminate, ma anche di esprimere liberamente le proprie opinioni personali. Le domande si sono focalizzate su alcuni temi chiave, tra cui:

- Il tipo di rapporto contrattuale del lavoratore con l'azienda (dipendente diretto, lavoratore inviato presso altre sedi, altro);
- La mansione principale svolta dal lavoratore;
- Il periodo di tempo trascorso dal lavoratore in azienda (meno di 1 anno, 1-5 anni, 6-10 anni, più di 10 anni);

- Modalità in cui il lavoratore riceve le informazioni necessarie alla sicurezza sul lavoro (riunioni aziendali, e-mail, bacheca aziendale, e altri strumenti);
- La frequenza della formazione odierna rispetto a quando il lavoratore ha iniziato la sua attività;
- La disponibilità e la capacità del lavoratore di segnalare eventuali problemi di sicurezza senza timore di ripercussioni;
- Le differenze percepite tra i lavoratori diretti e quelli inviati a lavorare presso le altre sedi in termini di tutela della sicurezza, dispositivi di protezione individuale (DPI) e coordinamento nella gestione della sicurezza;
- Suggestimenti per migliorare la prevenzione degli infortuni, come maggiore aggiornamento sui rischi specifici, miglioramento dei DPI, controlli più frequenti, coinvolgimento attivo dei lavoratori o corsi pratici sull'uso dei macchinari.

Nel paragrafo successivo, analizzerò i dati raccolti attraverso le risposte, al fine di valutare se vi è stato un effettivo miglioramento nella formazione, nell'informazione e nella sicurezza in generale. Inoltre, metterò in evidenza eventuali osservazioni personali dei lavoratori sulle misure, che a loro avviso, potrebbero essere adottate per garantire una maggiore tutela della sicurezza.

#### **4.1.1 Risultati questionario**

Dalle 19 risposte raccolte, emerge che i lavoratori ricevono le informazioni necessarie sulla sicurezza prevalentemente attraverso riunioni aziendali periodiche (47,4%) e E-mail o comunicazioni scritte (42,1%). A questo proposito, il 73,7% dei lavoratori ritiene che queste modalità siano del tutto adeguate per garantire una formazione sufficiente in materia di sicurezza sul lavoro. Tuttavia, il 26% dei lavoratori (costituito da coloro che hanno risposto "abbastanza adeguato" o meno) ritiene che ci sia ancora margine di miglioramento, suggerendo per esempio l'introduzione di direttive più specifiche per affrontare problematiche legate alla sicurezza, la possibilità di aumentare la frequenza delle riunioni periodiche interne e maggiore disponibilità di corsi di formazione strutturati, oltre ai mezzi di comunicazione attualmente utilizzati.

Nel complesso (94,7%), le informazioni ricevute vengono percepite come più dettagliate rispetto al passato, segnalando una tendenza positiva verso un maggiore approfondimento e chiarezza nella comunicazione.

Per quanto riguarda la formazione, interessante è osservare come molti lavoratori, al momento del loro ingresso nel mondo del lavoro, non avessero partecipato a nessuna sessione formativa, come evidenziato dal grafico riportato di seguito.

Quando ha iniziato a lavorare, quante volte all'anno doveva partecipare a sessioni di formazione sulla sicurezza?

19 risposte



*Fig. 4.1 – grafico sulla frequenza delle sessioni di formazione alla sicurezza all'inizio dell'attività lavorativa*

Questo dato mostra la scarsa attenzione storica verso la formazione continua e i corsi di aggiornamento, probabilmente dovuta a una combinazione di fattori, tra cui, per esempio, una sottovalutazione dell'importanza della formazione stessa e una maggiore attenzione agli aspetti economici rispetto all'investimento nelle competenze dei lavoratori.

Tuttavia, il grafico successivo mette in luce un cambiamento significativo: attualmente, per il 63,2% dei lavoratori (inclusi coloro che inizialmente avevano dichiarato di non partecipare a nessuna sessione), il numero di sessioni di formazione obbligatoria sulla sicurezza è aumentato rispetto a quanto hanno iniziato a lavoro. Questa tendenza positiva dimostra una crescente consapevolezza da parte delle aziende sull'importanza dell'aggiornamento professionale e della sicurezza in generale.

Attualmente, il numero di sessioni di formazione obbligatoria sulla sicurezza è aumentato rispetto a quando ha iniziato a lavorare in tale azienda?

19 risposte

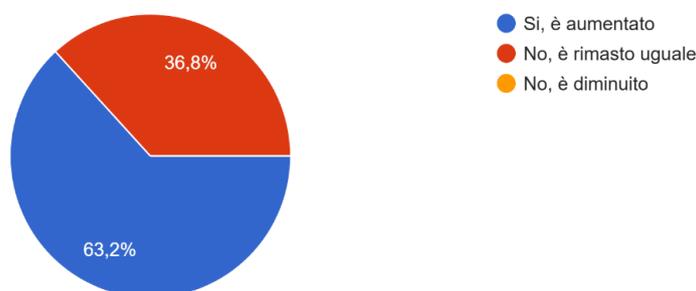


Fig. 4.2 – Grafico sulla percezione dei lavoratori sull'aumento del numero di sessioni di formazione obbligatoria sulla sicurezza rispetto all'inizio della loro carriera nell'azienda

Un problema riscontrato è il timore, da parte di alcuni lavoratori, di segnalare eventuali problemi di sicurezza per la paura di possibili ripercussioni. Sebbene questi lavoratori non rappresentino la maggioranza, si tratta comunque del 26,3% del totale, una percentuale significativa che evidenzia la necessità di intervenire per migliorare il clima di fiducia in azienda.

Complessivamente, i lavoratori sostengono che ci sia stata un'evoluzione in termini di formazione e informazione sulla sicurezza rispetto ai primi anni in azienda, come dimostrato dal grafico sottostante.

Complessivamente, come valuta l'evoluzione della formazione e informazione sulla sicurezza rispetto ai suoi primi anni in azienda?

19 risposte

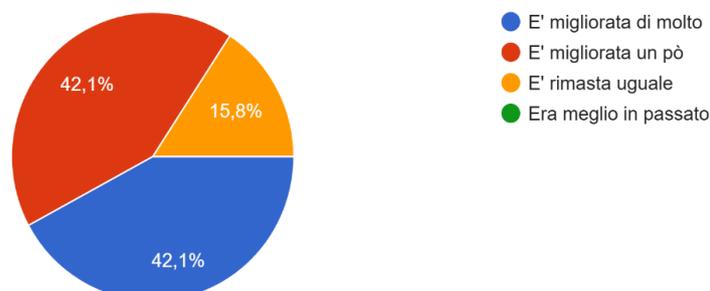


Fig. 4.3 – Grafico sulla percezione dei lavoratori sull'evoluzione della formazione e informazione sulla sicurezza in azienda rispetto ai primi anni di lavoro.

Infatti, l'84,2% del totale ritiene che la formazione e le informazioni relative alla sicurezza abbiano fatto enormi passi avanti nel tempo, grazie alla maggior attenzione da parte delle aziende verso la protezione dei lavoratori. Questi, infatti, per poter lavorare in sicurezza, devono essere consapevoli dei rischi a cui possono andare incontro e, allo stesso tempo, devono essere adeguatamente istruiti su come affrontare eventuali pericoli che potrebbero incontrare sul posto di lavoro.

Nonostante ciò, gli stessi lavoratori propongono delle misure di tutela che possono implementare la sicurezza sul lavoro per prevenire i incidenti e tra queste vi sono:

1. Coinvolgere più attivamente i lavoratori nelle decisioni sulla sicurezza (63,2%)
2. Controlli più frequenti e costanti (52,6%)
3. Maggiore aggiornamento e approfondimento sui rischi specifici (21,1%)
4. Una formazione pratica ancora più specifica sull'uso sicuro e corretto dei macchinari (15,8%)
5. Presenza di DPI più adeguati (5,3%)

Dal questionario è, quindi, emersa una tendenza al miglioramento in tema di formazione e informazione, ma il percorso non è ancora del tutto concluso, richiedendo ulteriori interventi e misure più adeguate, come sottolineato dai lavoratori stessi.

## **4.2 EVOLUZIONE DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO: DATI, TREND E AREE CRITICHE**

La sicurezza sul lavoro è tema di grande attualità e continua a essere al centro del dibattito pubblico, anche a causa dei numerosi incidenti che vengono frequentemente riportati dai telegiornali. Dal punto di vista penale, la sicurezza è oggi riconosciuta come un elemento centrale della tutela legislativa, sia a livello nazionale che sovranazionale. Essa protegge beni primari come la vita, l'integrità fisica, la salute personale e l'incolumità pubblica. Prestare maggiore attenzione alla sicurezza nei luoghi di lavoro è indispensabile, poiché il lavoro rappresenta un pilastro della nostra società e un aspetto essenziale nella vita di ogni individuo. Questo principio è sancito chiaramente dalla Costituzione italiana negli articoli 1 e 4 che definiscono l'Italia come "una Repubblica democratica, fondata sul

lavoro” (art. 1 cost.)<sup>158</sup> e riconoscono a tutti i cittadini “il diritto al lavoro”, impegnandosi a promuovere le condizioni che rendano effettivo questo diritto (art. 4 cost.)<sup>159</sup>.

Come evidenziato nei capitoli precedenti e confermato dai risultati del questionario somministrato ai lavoratori, le modifiche introdotte dal d.lgs. 81 del 2008 in materia di salute e sicurezza sul lavoro hanno prodotto effetti positivi, contribuendo alla riduzione degli infortuni sul lavoro. Questi interventi hanno aumentato la consapevolezza dell’importanza di adottare misure di sicurezza sempre più efficaci, incentivando un impegno continuo per consolidare il trend positivo nella diminuzione degli incidenti.

Tuttavia, nonostante questi progressi, gli incidenti sul lavoro continuano purtroppo a rappresentare una grave problematica in Italia, causando numerose vittime.

Per analizzare meglio questa problematica, vengono di seguito presentati due grafici: il primo riporta le denunce complessive di infortunio in Italia, mentre il secondo si concentra sugli incidenti mortali sul lavoro suddivisi per regioni.

#### **4.2.1 Andamento delle Denunce di Infortunio: un’analisi Complessiva**

I dati del primo grafico sono forniti dall’INAIL e coprono il periodo dal 2019 al 2024, con l’obiettivo di evidenziare in modo chiaro l’andamento delle denunce di infortunio negli ultimi anni.<sup>160</sup>

---

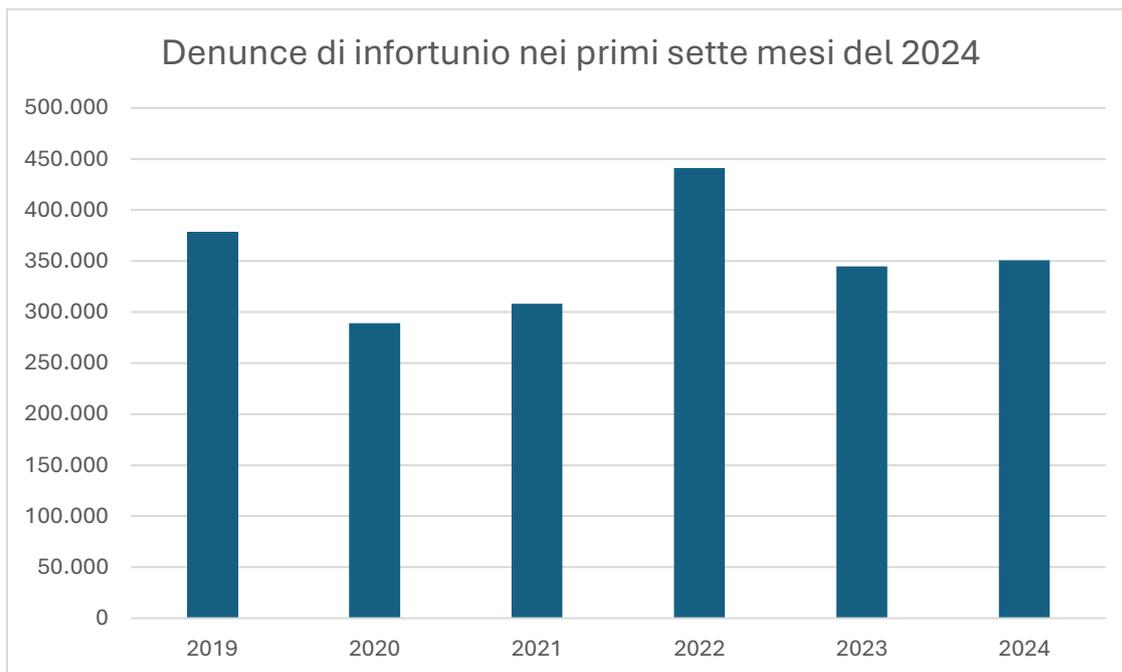
<sup>158</sup> Art. 1 Cost.:” L’Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro.

La sovranità appartiene al popolo, che la esercita nelle forme e nei limiti della Costituzione.”

<sup>159</sup> Art. 4 Cost.: “La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto.

Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un’attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società.”

<sup>160</sup> LAVOROSÌ, “*INAIL: Infortuni sul lavoro, non si ferma la crescita*”, 2024



*Fig. 4.1 - Andamento delle denunce di infortunio nei primi sette mesi degli anni 2019 al 2024*

Questo grafico offre una panoramica generale delle denunce di infortuni sul lavoro a partire dal 2019, anno in cui sono state registrate 378.859 denunce, un dato significativamente più alto rispetto ai due anni successivi. Nel 2020, infatti, si è osservato un calo notevole, con 288.981 denunce, dovuto principalmente alle restrizioni imposte dalla pandemia di COVID-19. Un andamento simile si è verificato anche nel 2021, con 312.676 denunce, che ha registrato un piccolo aumento rispetto al 2020, ma comunque lontano dai livelli del 2019. Questo calo era conseguenza delle misure di contenimento che avevano ridotto l'attività lavorativa, con molti lavoratori costretti a rimanere a casa. Nel 2022, con la piena riapertura dei luoghi di lavoro post-pandemia, si è assistito a una risalita, arrivando a un picco di 441.287 denunce. Rispetto all'anno precedente, nel 2023 si è registrata una diminuzione di circa 21,85 % delle denunce. Un dato interessante emerge per l'anno 2024: nei primi sette mesi dell'anno, l'INAIL ha rilevato un totale di 350.823 denunce di infortunio, segnando un incremento dell'1,7% rispetto allo stesso periodo del 2023, quando erano state 344.897. Nonostante l'aumento sia contenuto, esso evidenzia la necessità di continuare ad agire sulla sicurezza, rafforzando le misure preventive con l'obiettivo di evitare un eventuale incremento più significativo degli infortuni in futuro, che potrebbe avere un impatto notevole.

## 4.2.2 Analisi Regionale dell'Incidenza degli Infortuni Mortali sul Lavoro

Il secondo grafico mostra, invece, alcune statistiche elaborate dall'Osservatorio Sicurezza e Ambiente Vega, relative all'incidenza degli infortuni mortali in ciascuna regione, calcolata per milione di occupati. I dati si riferiscono agli ultimi quattro anni, incluso l'anno in corso.<sup>161</sup>

Regioni	2021	2022	2023	2024
Valle d'Aosta	19,0	36,3	17,6	35,2
Trentino Alto Adige	24,6	37,5	19,7	29,5
Sicilia	16,8	16,5	15,6	21,3
Campania	30,8	14,6	17,2	20,8
Emilia Romagna	17,7	15,5	12,9	20,3
Umbria	31,1	17,0	30,4	19,4
Abruzzo	47,5	14,5	25,9	17,9
Puglia	34,0	17,4	14,7	17,0
Calabria	17,3	22,7	16,7	16,7
Lazio	20,7	12,9	13,9	16,4
Basilicata	37,0	10,6	10,3	15,4
Lombardia	12,0	11,8	14,2	14,2
Toscana	13,6	17,9	8,6	12,9
Piemonte	21,5	15,7	15,0	12,8
Liguria	11,8	4,9	12,6	12,6
Friuli Venezia Giulia	23,5	1,9	21,2	11,5
Sardegna	10,7	8,8	10,4	10,4
Molise	109,7	29,1	0,0	9,4
Marche	13,0	17,2	14,0	9,4
Veneto	15,4	15,4	14,4	7,6
<b>Incidenza media annua</b>	<b>19,7</b>	<b>14,8</b>	<b>14,7</b>	<b>15,4</b>

Tab. 4.1 – Incidenze infortuni mortali per regione, esclusi infortuni in itinere, con confronto primo semestre anni 2024, 2023, 2022, 2021

Questa tabella mostra la zonizzazione dell'Italia a colori, suddividendo l'incidenza infortunistica in base a quattro categorie:

- Bianco: regioni con un'incidenza di infortuni inferiore al 75% della media nazionale.
- Giallo: regioni con un'incidenza infortunistica tra il 75% e il 100% della media nazionale.
- Arancione: regioni con un'incidenza di infortuni tra il 100% e il 125% della media nazionale.

<sup>161</sup> OSSERVATORIO SICUREZZA SUL LAVORO E AMBIENTE DI VEGA ENGINEERING, "Statistiche Infortuni sul Lavoro. Report semestrale 2024 con confronto 2023 – 2022 – 2021", 2024

- Rosso: regioni con un'incidenza infortunistica supera il 125% della media nazionale.

Analizzando i dati, si osserva come alcune regioni abbiano registrato un miglioramento in termini di sicurezza sul lavoro, tra cui:

- La Sardegna, che si distingue per un'incidenza molto bassa di infortuni sul lavoro, mantenendo una situazione stabile in zona bianca dal 2021 fino al 2024. Questo evidenzia l'efficacia delle politiche di sicurezza, senza necessitare di una riduzione drastica del rischio.
- Il Molise, che ha mostrato un netto miglioramento degli infortuni sul lavoro, passando da un dato molto elevato nel 2021 (109,7) e 2022 (29,1) a un valore significativamente più basso nel 2024 (9,4).
- Il Friuli-Venezia Giulia, il Veneto e le Marche, che nel 2024 hanno registrato una significativa riduzione dell'incidenza rispetto agli anni precedenti, passando tutte e tre in zona bianca.

Nonostante questi progressi in alcune regioni, altre mostrano ancora valori elevati di infortuni e addirittura un peggioramento rispetto agli anni precedenti. Tra queste regioni ci sono:

- La Valle d'Aosta, che attualmente si trova in zona rossa, con un incremento drammatico dell'incidenza, passando da 17,6 nel 2023 a 35,2 nel 2024 (+100%)
- Il Trentino-Alto Adige, che, nonostante gli anni, è sempre rimasta in zona rossa, con un ulteriore aumento degli infortuni mortali nel 2024 (+50% rispetto al 2023).
- La Sicilia, la Campania e l'Emilia-Romagna, che nel 2024 hanno visto un aumento degli incidenti mortali sul lavoro, spingendole tutte e tre in zona rossa.

Infine, sebbene l'incidenza media annua sia diminuita negli anni successivi al 2021 (19,7), il dato più rilevante è l'aumento dell'incidenza media annua nel 2024 (15,4) rispetto al 2023, segnando una tendenza preoccupante.

### **4.3 INFORTUNI SUL LAVORO: I PROGRESSI NON BASTANO. IL PARERE DI UN ESPERTO**

Le analisi precedenti mettono chiaramente in luce come, nonostante gli sforzi profusi per prevenire gli infortuni sul lavoro, questi continuano a verificarsi con frequenza anche nel 2024, con un aumento delle denunce rispetto all'anno precedente. Questo dato ci spinge a riflettere costantemente su cosa si possa ancora fare per migliorare la sicurezza negli ambienti di lavoro, individuando azioni che non sono ancora state adottate ma che potrebbero contribuire a creare luoghi di lavoro più sicuri. Al contempo, è necessario valutare cosa eliminare dalle pratiche attuali per avvicinarsi sempre di più a questo obiettivo. Per approfondire queste riflessioni, ho intervistato un esperto del settore, che ha condiviso con me la sua esperienza diretta, offrendo un punto di vista più approfondito della situazione. Pierangelo Cosentin è un consulente della sicurezza che si occupa di garantire ambienti di lavoro sicuri, partendo dall'analisi dei rischi presenti, dalla valutazione degli stessi e dalla loro gestione. Il suo obiettivo è prevenire incidenti e malattie professionali, assicurandosi che le normative di sicurezza vengano rispettate in ogni aspetto. Si occupa, inoltre, della formazione delle diverse figure coinvolte nella sicurezza, ciascuna delle quali ha specifici adempimenti in termini di formazione e addestramento. In merito, è importante distinguere tra informazione, formazione e addestramento. L'informazione serve a spiegare "cosa" è necessario sapere, mentre la formazione fornisce le conoscenze legali, come le normative di riferimento, i principi fondamentali del d.lgs. 81 del 2008, e le leggi che regolano la sicurezza. L'addestramento, invece, è la prova pratica sul campo e deve essere eseguito da personale esperto, come il preposto e non dal consulente della sicurezza, che si occupa invece degli altri due aspetti. Ad esempio, se si deve imparare ad usare una macchina, l'addestramento deve essere svolto da una persona che conosce bene l'attrezzatura. È fondamentale distinguere tra l'uso della macchina e la sua manutenzione: l'uso implica l'adozione di tutte le misure di sicurezza, mentre la manutenzione volte richiede la disattivazione di alcune di queste, come nel caso in cui si debba lavorare con la macchina aperta ma che comunque rimane spenta. La manutenzione è un caposaldo della sicurezza, poiché una manutenzione regolare di una macchina ne garantisce non solo il corretto funzionamento, ma soprattutto la sicurezza di tutti coloro che lavorano all'interno dell'azienda. Questo perché una

macchina non mantenuta regolarmente può guastarsi improvvisamente, mettendo a rischio la sicurezza degli operatori. In primo luogo, l'esperto ha sottolineato la corposità e l'importanza del d.lgs. 81 del 2008, che è già di per sé uno strumento di gestione perché dice tutto quello che si deve fare. La prima cosa da fare per garantire la sicurezza, secondo l'esperto, è quello di partire dall'organigramma che mi dà un'idea su come è impostata l'azienda. Le varie aziende, infatti, possono avere organigrammi aziendali diversi tra loro, quali ad esempio:

- Organigramma funzionale: è il modello più utilizzato di organigramma aziendale che offre una suddivisione delle persone e dei reparti in base alle diverse aree di attività, come amministrazione, produzione, vendite e marketing. Questo modello è particolarmente adatto alle piccole e medie imprese che puntano ad aumentare la produttività e ridurre i costi, sfruttando l'efficienza delle economie di scala. Tra i vantaggi, c'è lo sviluppo delle competenze specialistiche grazie alla ripetitività dei processi. Tuttavia, uno degli svantaggi principali è la lentezza nelle decisioni, che tendono ad accumularsi ai vertici.
- Organigramma divisionale: utilizzata soprattutto nelle realtà di grandi dimensioni, come le multinazionali. Questo organigramma favorisce la competitività tra i reparti, incentivando ciascuno a dare il massimo per raggiungere i migliori risultati. Tuttavia, un aspetto critico di questo modello è la mancanza di coordinamento tra le divisioni, che può limitare la condivisione di competenze e specializzazioni tra di esse.
- Organigramma a matrice: è la combinazione dei due organigrammi visti precedentemente ed è tipico delle grandi aziende, ma può essere adatto anche a realtà più piccole che necessitano di una maggiore specializzazione. Un vantaggio del modello a matrice è che consente ai membri del gruppo di sviluppare competenze su diversi ambiti e di lavorare su più progetti simultaneamente. Tuttavia, se non è implementato correttamente, può generare conflitti tra i collaboratori, poiché la gestione deve seguire un flusso collegiale, piuttosto che una struttura gerarchica verticale.

Capire come l'azienda è organizzata consente di identificare chi è responsabile della gestione della sicurezza, chi deve essere formato, e chi deve coordinare le attività di prevenzione e protezione. Una volta definito l'organigramma, diventa fondamentale

soffermarsi sulla formazione, con particolare attenzione a quella rivolta ai lavoratori. Secondo il Sig. Cosentino, per rendere la formazione più efficace, soprattutto nelle sessioni in aula con modalità tradizionale, è utile sensibilizzare i lavoratori mostrando immagini che evidenzino le possibili conseguenze di una gestione inadeguata della sicurezza. L'obiettivo, per l'esperto, è lavorare sulla "testa" dei lavoratori, modificando atteggiamenti e comportamenti. Nonostante i progressi tecnologici abbiano migliorato l'affidabilità delle macchine, rendendole più sicure e riducendo il numero di incidenti legati a guasti tecnici, il problema degli infortuni sul lavoro persiste. Questo evidenzia il ruolo cruciale del fattore umano, che si riconferma la principale causa degli incidenti sul lavoro. A supporto di quanto affermato dal Sig. Cosentino, i dati mostrano che la maggior parte degli episodi, pari al 65%, è attribuibile a errori umani, mentre solo il 35% risulta legato a carenze di tipo tecnico.<sup>162</sup> Tuttavia, nonostante molte aziende investano ingenti risorse nella formazione, nella fornitura di dispositivi di protezione individuale (DPI), nella manutenzione, nella cartellonistica e nella disponibilità di adeguati strumenti e vestiario, rimane un problema significativo: ci sono ancora troppi lavoratori che si rifiutano di adottare comportamenti sicuri o di utilizzare correttamente i dispositivi forniti. Per esempio, alcuni scelgono di non indossare i guanti perché li considerano scomodi o limitanti per il loro lavoro, ignorando il rischio concreto di conseguenze negative. Questo dimostra un evidente disallineamento tra un ambiente di lavoro che, grazie ai progressi degli ultimi anni, ha fatto notevoli passi avanti in materia di sicurezza, e i comportamenti dei lavoratori, che non sempre riflettono lo stesso livello di affidabilità delle macchine e delle misure di sicurezza implementate. Gli errori, come il mancato utilizzo dei DPI o il non rispetto delle regole di sicurezza, possono essere causati da diversi fattori, tra cui la sottovalutazione del rischio o una percezione insufficiente dei pericoli, sia a livello individuale che organizzativo. Questi fenomeni si verificano soprattutto in compiti ripetuti e routinizzati, dove l'attenzione richiesta è minore, poiché le azioni tendono a diventare automatiche. Per comprendere appieno il concetto di cultura della sicurezza, è fondamentale non concentrarsi esclusivamente sugli strumenti di lavoro (come macchine, strumenti informatici, DPI, ecc.), ma anche sull'utilizzatore, cercando di comprendere i suoi atteggiamenti e i criteri individuali di giudizio. Secondo il Sig. Cosentino, per ottenere questo, è necessario partire dalla leadership: nelle aziende in cui

---

<sup>162</sup> FAINA P.L., "Percezione del rischio ovvero studio del fattore umano", in *Riv. Punto Sicuro*, 2015

il datore di lavoro crede veramente nella sicurezza, i lavoratori tendono a seguire l'esempio e a adottare comportamenti responsabili; mentre, nelle aziende in cui la sicurezza è vista solo come un obbligo, questa mentalità si riflette automaticamente nei comportamenti dei lavoratori, che tendono a percepirla come una formalità piuttosto che un valore fondamentale. Oltre a lavorare sulla consapevolezza dei lavoratori, secondo l'esperto, è fondamentale concentrarsi anche sui preposti, ovvero le persone designate appositamente per sorvegliare i lavoratori durante lo svolgimento delle loro attività. Questo è particolarmente importante, poiché il datore di lavoro non può essere presente ovunque e in ogni momento, i preposti, infatti, hanno il compito di monitorare il rispetto delle norme di sicurezza sul luogo di lavoro e per questo è essenziale che anche i preposti abbiano la stessa sensibilità e attenzione richiesta ai lavoratori per garantire un ambiente di lavoro sicuro ed efficiente. Per comprendere quanto sia determinate la mentalità del preposto nella gestione della sicurezza, il Sig. Cosentino riporta un esempio concreto, basato su un'esperienza vissuta in prima persona. Durante una visita a due aziende, identiche per dimensioni, posizione geografica e normative di riferimento, ha osservato una differenza radicale nel modo in cui veniva gestita la sicurezza sul lavoro. Nella prima azienda, supervisionata da un preposto poco attento e scarsamente sensibile alle questioni legate alla sicurezza, l'ambiente di lavoro risultava disorganizzato, caotico e caratterizzato da pratiche ormai obsolete. Questa mancanza di attenzione non solo metteva a rischio la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, ma comprometteva anche l'efficienza e la produttività dell'intera azienda. Al contrario, nella seconda azienda, sotto la guida di un preposto consapevole e attivamente impegnato nella promozione della sicurezza, l'organizzazione appariva moderna, efficiente e orientata alla prevenzione, con una cultura della sicurezza evidente in ogni aspetto delle operazioni quotidiane. Questa esperienza, sottolinea Cosentino, dimostra il ruolo chiave del preposto non solo come intermediario tra il datore di lavoro e i dipendenti, ma anche come figura determinante nella diffusione di comportamenti responsabili e nella costruzione di ambiente in cui la sicurezza è percepita e vissuta come un valore collettivo. Per migliorare la situazione osservata e garantire ambienti di lavoro più sicuri, è essenziale implementare un sistema di controlli più rigorosi, come emerso dai risultati di un questionario somministrato ai lavoratori. L'indagine ha mostrato che la maggior parte dei partecipanti considera l'intensificazione dei controlli come una misura determinante per miglioramento della

sicurezza aziendale. Questa osservazione è condivisa dall'esperto, il quale evidenzia che non solo è fondamentale incrementare il numero di controlli, ma anche garantire che questi siano condotti in modo intelligente e con un approccio collaborativo. Un esempio positivo di tale approccio è rappresentato dallo SPISAL (Servizio Prevenzione e Protezione e Sicurezza Ambienti di Lavoro), che adotta una mentalità propositiva e culturale, orientata alla promozione della sicurezza attraverso la sensibilizzazione e la formazione. In conclusione, il Sig. Cosentino sottolinea l'importanza di focalizzare l'attenzione sulla "testa" dei lavoratori, ovvero sulla loro consapevolezza, sugli atteggiamenti e sui comportamenti in materia. Tuttavia, secondo l'esperto, questa attenzione individuale non è sufficiente. È fondamentale affiancare a tale approccio anche un incremento dei controlli, che non solo dovrebbero essere più frequenti, ma anche più mirati ed efficaci. Solo così si potrà intervenire in modo concreto sui fattori che ancora oggi contribuiscono agli infortuni sul lavoro, migliorando progressivamente la cultura della sicurezza e riducendo il rischio di incidenti. Un insieme di misure, quindi, che risulterebbe cruciale per un reale avanzamento della sicurezza sul posto di lavoro.

## CONCLUSIONI

In questo elaborato è stata trattata “l’evoluzione del concetto di sicurezza nel contesto lavorativo”. Nel primo capitolo si è posta particolare attenzione al susseguirsi delle normative e dei decreti che hanno segnato il progresso delle misure di sicurezza, partendo dalle prime fabbriche industriali fino ad arrivare all’attuale Decreto Legislativo 81/2008. Nel capitolo successivo (capitolo 2), invece, ci si è focalizzati sulla identificazione delle figure principali responsabili della sicurezza sul lavoro, con particolare riguardo agli obblighi non delegabili del datore di lavoro, che risultano essenziali per garantire un ambiente lavorativo sicuro. Nel terzo capitolo si è esaminato nel dettaglio il ruolo di queste figure, analizzando i compiti, le responsabilità e le sanzioni ad esse associate. Infine, nell’ultimo capitolo, è stato trattato l’argomento della sicurezza dal punto di vista osservazionale, esaminando le opinioni espresse dai lavoratori e dalle figure esperte del settore. Gli strumenti utilizzati per svolgere questa parte di ricerca, sono stati un questionario e un’intervista, che hanno permesso di raccogliere dati sia quantitativi che qualitativi. Questo elaborato ha messo in evidenza come la sicurezza sul lavoro si caratterizzi di un significativo miglioramento delle condizioni negli ambienti di lavoro grazie all’introduzione del Testo Unico sulla Sicurezza. Se, da un lato, la sicurezza è tendenzialmente migliorata, attraverso anche la maggior responsabilizzazione del datore di lavoro e/o l’aumento delle misure di prevenzione e protezione, purtroppo, a livello pratico, gli infortuni continuano ad essere notevolmente presenti, con la tragica media di tre morti al giorno come rilevato dai dati statistici sopra riportati. Questo fenomeno, seppur con i progressi normativi, evidenzia l’esistenza di pratiche lavorative errate che vengono tollerate, spesso per motivi economici, o per la mancanza di una vera sensibilizzazione nei lavoratori. Molti datori di lavoro, infatti, vedono la sicurezza come una spesa piuttosto che come un investimento, trascurando le gravi conseguenze che un incidente può portare, come il danno d’immagine per l’azienda. La sicurezza, invece, dovrebbe essere condivisa e vista come un impegno collettivo: dal datore di lavoro al lavoratore, passando per i preposti, ognuno deve essere consapevole del proprio ruolo nella protezione dell’ambiente di lavoro. Uno degli aspetti cruciali che emerge è il concetto di “Fattore Umano”, che va oltre l’analisi tecnica dei rischi e include l’aspetto

comportamentale dei lavoratori. Le risposte più comuni, come “abbiamo sempre fatto così” o “non è mai successo niente”, sono indicatori di una cultura della sicurezza ancora insufficiente, dove l’automazione delle azioni quotidiane, senza la dovuta attenzione ai rischi, aumenta il pericolo di incidenti. La formazione e il monitoraggio costante, oltre ai controlli regolari ed efficaci, sono misure fondamentali per garantire una cultura della sicurezza solida. Aggiungo inoltre che è fondamentale prestare attenzione non solo agli infortuni veri e propri, ma anche ai “mancati infortuni” o incidenti evitati per caso o per fortuna. Ad esempio, può succedere che una bancale cada e nessun lavoratore si faccia male, ma anche in questi casi l’episodio dovrebbe essere trattato come se fosse un infortunio vero e proprio, affinché possieda valore come occasione di riflessione e prevenzione. Analizzare questi eventi “sfiorati” permette di evidenziare potenziali falle nel sistema di sicurezza e di lavorare su misure correttive prima che un incidente grave si verifichi. In definitiva, la sicurezza è un sistema complesso che deve essere affrontato in modo integrato e continuo. Ogni elemento, dalle normative agli atteggiamenti dei lavoratori, gioca un ruolo essenziale nel creare un ambiente di lavoro sicuro. È solo con una vera sensibilizzazione a tutti i livelli, e con l’introduzione di misure di prevenzione e sanzioni appropriate per i comportamenti scorretti, che la sicurezza può diventare un investimento per il futuro e non un costo da temere.

## BIBLIOGRAFIA

1. ANTONIOTTI P., “*ABC Sicurezza sul lavoro*”, 2014
2. BLAIOTTA R., “*Diritto penale e sicurezza del lavoro*”, 2023
3. BUOSO S., “*Principio di prevenzione e sicurezza sul lavoro*”, 2020
4. CASAROLI G., GIUNTA F., GUERRINI R, MELCHIONDA A., “*La tutela penale della sicurezza del lavoro: Luci e ombre del diritto vivente*”, 2016
5. CORBETTA S., “*Trattato di diritto penale parte speciale, in Mariucci G., Dolcini E., Volume secondo, Delitti contro l’incolumità pubblica, Tomo I: I delitti di comune pericolo mediante violenza*”, Padova, 2003
6. DEL GAUDIO E., “*Manuale della sicurezza sui luoghi di lavoro*”, 2020
7. DUBINI R., FURFARO L., IACOBELLI M. A., LAURIA A., RUBIU S., “*Salute e Sicurezza sul Lavoro*”, 2021
8. FIANDACA G., MUSCO E., “*Diritto penale. Parte generale*”, 7 ed., 2014
9. FORNARI G., DI FORINO E., BIGLIERI C., “*La delega di funzioni nella tutela della sicurezza sul lavoro*”, 2021
10. GUIDI, S., “*Il controllo sulle funzioni delegate: obbligo e limiti per il datore di lavoro*”, 2021
11. LEFEBVRE F., “*Memento: Salute e sicurezza sul lavoro*”, 2024
12. MALZANI F., “*Ambiente di lavoro e tutela della persona*”, 2014
13. MAZZACUVA N., “*Diritto del Lavoro – Vol. VII: Il Diritto penale del lavoro*”, 2007
14. MENGHINI L., “*Le rappresentanze dei lavoratori per la sicurezza dall’art. 9 dello Statuto alla prevenzione del Covid-19: riaffiora una nuova “soggettività operaia”?*, 2021
15. MIANI L., TOFFOLETTO F., “*I reati sul lavoro*”, 2019
16. MONEA A., “*Tutela della salute e sicurezza sul lavoro La salute nel DLgs n. 81/2008: profili giuridici e implicazioni di cambiamento organizzativo*”, 2008, 361
17. MORRONE A., “*Diritto penale del lavoro. Sfruttamento della manodopera, sicurezza sul lavoro, mobbing e reati in materia di previdenza*”, 2019

18. NATULLO G., “*Soggetti e obblighi di prevenzione nel nuovo Codice della sicurezza sui luoghi di lavoro: tra continuità e innovazioni*”, 2009
19. OLLARI P., MEINI G., FORMICHINI F., “*Gestione, progetto e organizzazione*”, 2014
20. RAINERI P., “*Datori di Lavoro e Lavoratori. Guida pratica agli adempimenti di sicurezza e all’apparato sanzionatorio*”, 2011
21. RAUSEI P., ROTELLA A., “*Procedure standardizzate per la valutazione dei rischi*”, 2013
22. ROSSI G., “*la responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro: l’importanza della delega di funzioni*”, 2020
23. STOLFA A., “*La valutazione dei rischi*”, 2011
24. VENEZIANI P., “*Deleghe di funzioni e culpa in vigilando nella prospettiva della sicurezza sul lavoro*”, 2024
25. VESCUSO S., PORPORA A., GUERRIERO G., “*Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione*”, edizione 17, 2020
26. VITARELLI T., “*Delega di funzioni e responsabilità penale*”, 2006,

## SITOGRAFIA

1. ALTALEX, “*Statuto dei lavoratori*”. Recuperato da:  
<https://www.altalex.com/documents/codici-altalex/2014/10/30/statuto-dei-lavoratori>
2. BARBIERI E., “*La delega di funzioni in campo ambientale e l’obbligo di vigilanza del responsabile dell’impresa*”, in *Riv. Tutto Ambiente*, 2021
3. CORSISICUREZZA, “*Il dirigente secondo il d.lgs. 81/2008 – FAQ*”.  
Disponibile al link: <https://www.corsisicurezza.it/guida/dirigente-sicurezza-lavoro.htm#nomina-dirigente-obbligatoria>
4. CORSI SICUREZZA ITALIA, “*La formazione per il Medico Competente*”.  
Recuperato da: [https://www.corsisicurezzaitalia.it/qualita-corsi/quale-formazione/medico-competente/?\\_adin=132415900](https://www.corsisicurezzaitalia.it/qualita-corsi/quale-formazione/medico-competente/?_adin=132415900)
5. CSTA, “*Dalla 626 al Testo Unico, com’è cambiata la legge sulla sicurezza sui luoghi di lavoro*”. Recuperato al link: <https://www.csta-sicurezza.it/post/dalla->

[626-al-testo-unico-com-%C3%A8-cambiata-la-legge-sulla-sicurezza-sui-luoghi-di-lavoro](#)

6. CUNEO M., “*Organigramma aziendale: cos'è, tipologie, esempi e come funziona*”. Disponibile al link: <https://www.mirkocuneo.it/organigramma-aziendale/>
7. DE FAZIO S., “*DVR, Documento di Valutazione dei Rischi: cos'è e come proteggere l'impresa*”. Recuperato dal link: <https://www.esg360.it/risk-management/dvr-documento-di-valutazione-dei-rischi-cose-e-come-protegge-limpresa/>
8. DI PIRRO M., “*Il soggetto attivo del reato*”. Disponibile al link: <https://it.vlex.com/vid/attivo-reato-264869890>
9. DUBINO R., “*Delega di funzioni: autonomia di spesa, pubblicità e vigilanza*”. Disponibile al link: <https://www.puntosicuro.it/normativa-C-65/delega-di-funzioni-autonomia-di-spesa-pubblicita-vigilanza-AR-14256/>
10. DUBINI R., “*I requisiti legali della delega di funzioni antinfortunistiche*”. Recuperato al link: [https://www.puntosicuro.it/approfondimento-C-8/i-requisiti-legali-della-delega-di-funzioni-antinfortunistiche-AR-11370/?sAction=retry\\_login](https://www.puntosicuro.it/approfondimento-C-8/i-requisiti-legali-della-delega-di-funzioni-antinfortunistiche-AR-11370/?sAction=retry_login)
11. DUBINI R., “*La valutazione dei rischi e i compiti indelegabili del datore di lavoro*”. Disponibile al link: <https://www.puntosicuro.it/valutazione-dei-rischi-C-59/la-valutazione-dei-rischi-i-compiti-indelegabili-del-datore-di-lavoro-AR-14165/>
12. DUBINI R., “*L'istituto della subdelega e l'obbligo della vigilanza*”. Disponibile al link: <https://www.puntosicuro.it/datore-di-lavoro-C-71/l-istituto-della-subdelega-l-obbligo-della-vigilanza-AR-12851/>
13. FERRARI M., “*Il datore di lavoro è responsabile anche nel caso di imprudenza del lavoratore*”. Disponibile al link: <https://www.altalex.com/documents/news/2021/10/04/datore-lavoro-responsabile-anche-caso-imprudenza-lavoratore>
14. FEZZI M., “*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul*

- collocamento*”. Disponibile al link: <http://www.di-elle.it/leggi-voce-menu/117-l-300-70-statuto-dei-diritti-dei-lavoratori>
15. FICARELLI M., “*La delega di funzioni nel D.lgs. 81/2008*”. Disponibile al link: <https://www.gruppoarealavoro.it/lavoro-e-previdenza/la-delega-di-funzioni-nel-d-lgs-812008/>
  16. FICEDOLO C., “*L’evoluzione giurisprudenziale in ambito di sicurezza sul lavoro*”. Disponibile al link: <https://www.riskcompliance.it/news/l-evoluzione-giurisprudenziale-in-ambito-di-sicurezza-sul-lavoro/>
  17. FICO E., “*Reati omissivi propri e impropri: disciplina, differenza e analisi del rapporto di causalità*”. Recuperato al link: <http://www.salvisjuribus.it/reati-omissivi-proprio-e-impropri-disciplina-differenze-e-analisi-del-rapporto-di-causalita/>
  18. GOZZINI F., “*Pillole di sicurezza: le fasi della valutazione dei rischi*”. Disponibile al link: <https://www.puntosicuro.it/valutazione-dei-rischi-C-59/pillole-di-sicurezza-le-fasi-della-valutazione-dei-rischi-AR-19112/>
  19. GUARDAVILLA A., “*Esercizio di fatto di poteri direttivi: l’articolo 299 in giurisprudenza*”. Disponibile al link: <https://www.puntosicuro.it/sentenze-commentate-C-103/esercizio-di-fatto-di-poteri-direttivi-l-articolo-299-in-giurisprudenza-AR-16619/>
  20. INAIL, *Statistiche sugli infortuni*. Recuperato da: <https://www.lavorosi.it/report-statistici/vari/inail-infortuni-sul-lavoro-non-si-ferma-la-crescita/>
  21. LAFORGIA S., “*Tutela della salute e sicurezza, benessere dei lavoratori e legalità: interconnessioni organizzative e giuridiche*”. Disponibile al link: <https://journals.uniurb.it/index.php/dsl/article/view/579>
  22. LAVOROSÌ, “*INAIL: Infortuni sul lavoro, non si ferma la crescita*”. Disponibile al link: <https://www.lavorosi.it/report-statistici/vari/inail-infortuni-sul-lavoro-non-si-ferma-la-crescita/>
  23. MANNOZZI G., “*Sicurezza sul lavoro: una lunga storia*”. Disponibile al link: <https://www.sicurambiente.it/sicurezza-sul-lavoro-una-lunga-storia/>
  24. MESSINEO A., “*La valutazione dei rischi di igiene e sicurezza tra storia e attualità*”. Disponibile al link: <https://www.repertoriosalute.it/valutazione-dei-rischi-igiene-sicurezza-storia-attualita-2/>

25. MISCLEX, “*Reati in materia di sicurezza sul lavoro*”. Disponibile al link: <https://msclex.it/practice/reati-in-materia-di-sicurezza-sul-lavoro/>
26. MONGILLO V., “*La delega di funzioni in materia di sicurezza del lavoro alla luce del D.lgs. n. 81/2008 e del decreto correttivo*”. Disponibile al link: <https://archiviopdc.dirittopenaleuomo.org/upload/Articolo%20Mongillo%20%28WP%29.pdf>
27. OPPEDISANO L. E NARDI P., “*La tutela del lavoro dei Minori*”. Recuperato al link: <https://www.lavoro-confronto.it/pages/la-tutela-del-lavoro-dei-minori.pdf>
28. OSSERVATORIO SICUREZZA SUL LAVORO E AMBIENTE DI VEGA ENGINEERING, “*Statistiche Infortuni sul Lavoro. Report semestrale 2024 con confronto 2023 – 2022 – 2021*”. Disponibile al link: <https://www.vegaengineering.com/osservatorio/>
29. PELLICCIA L., “*Il punto sulla delega gestoria e di funzioni in materia di sicurezza e la posizione di garanzia del datore di lavoro secondo la Cassazione penale*”. Disponibile al link: <https://www.rivistalabor.it/il-punto-sulla-delega-gestoria-e-di-funzioni-in-materia-di-sicurezza-e-la-posizione-di-garanzia-del-datore-di-lavoro-secondo-la-cassazione-penale/>
30. PISCINO M., “*Valutazione dei Rischi: il sistema matriciale  $R = P \times D$* ”. Disponibile al link: <https://www.eclogaitalia.it/la-valutazione-dei-rischi-il-sistema-matriciale-rpxd/>
31. PORRECA G., “*I quesiti sul decreto 81: entro quando elaborare il DVR?*”. Disponibile al link: <https://www.puntosicuro.it/i-quesiti-sul-decreto-81-C-100/i-quesiti-sul-decreto-81-entro-quando-elaborare-il-dvr-AR-11037/>
32. PORRECA G., “*L’articolo 2087 del Codice civile e gli obblighi del datore di lavoro*”. Recuperato al link: <https://www.puntosicuro.it/sentenze-commentate-C-103/l-articolo-2087-del-codice-civile-gli-obblighi-del-datore-di-lavoro-AR-13831/>
33. PORRECA G., “*L’esercizio di fatto dei poteri direttivi ex art. 299 del D.lgs. 81/08*”. Disponibile al link: <https://www.puntosicuro.it/sentenze-commentate-C-103/l-esercizio-di-fatto-dei-poteri-direttivi-ex-art.-299-del-d.lgs.-81/08-AR-12184/>

34. REDAZIONE INSIC, “*Il ruolo del RSPP nelle Organizzazioni: obblighi e responsabilità*”. Recuperato da: [https://www.insic.it/sicurezza-sul-lavoro/professioni-della-sicurezza-articoli/il-ruolo-del-rspp-nelle-organizzazioni-obblighi-e-responsabilita/#Datore di lavoro RSPP](https://www.insic.it/sicurezza-sul-lavoro/professioni-della-sicurezza-articoli/il-ruolo-del-rspp-nelle-organizzazioni-obblighi-e-responsabilita/#Datore%20di%20lavoro%20RSPP)
35. REDAZIONE INSIC, “*La formazione per il Dirigente*”. Disponibile al link: <https://www.insic.it/sicurezza-sul-lavoro/professioni-della-sicurezza-articoli/la-formazione-per-il-dirigente/>
36. REDAZIONE TECNICA, “*Rischi trasversali: cosa sono, quali sono e come gestirli*”. Disponibile al link: <https://biblus.acca.it/rischi-trasversali-cosa-sono-quali-sono/>
37. REDAZIONE TECNICA, “*Scadenza DVR: durata ed elenco dei costi di aggiornamento*”. Disponibile al link: <https://biblus.acca.it/scadenza-dvr-durata-ed-elenco-dei-casi-di-aggiornamento/>
38. SAPI SRL, “*Il preposto: significato, compiti e formazione*”. Recuperato al link: <https://sapi.tn.it/preposto-chi-e-quali-sono-i-suoi-compiti/#:~:text=Chi%20%C3%A8%20e%20che%20cosa,vengano%20correttamente%20eseguite%20dai%20lavoratori.>
39. SCUOLA SICUREZZA, “*Obblighi del Lavoratore, in ambito di Sicurezza sul Lavoro*”. Disponibile al link: <https://www.scuolasicurezza.it/obblighi-del-lavoratore-in-ambito-di-sicurezza-sul-lavoro/>
40. STUDIO LEGALE “FORNARI E ASSOCIATI”, “*La delega di funzioni nella tutela della sicurezza sul lavoro*”. Recuperato da: <https://fornarieassociati.com/focus-la-delega-di-funzioni-nella-tutela-della-sicurezza-sul-lavoro/>
41. STUDIO LEGALE CAROZZI E ASSOCIATI, “*La delega di funzioni nella sicurezza sul lavoro*”. Disponibile al link: <https://studiolegalecarozzi.it/2023/04/07/la-delega-di-funzioni-nella-sicurezza-sul-lavoro/>
42. STUDIO TECNICO “BELOTTI & GUZZI”, “*Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)*”. Recuperato da: <http://www.belottiguzzi.it/documento-di-valutazione-dei-rischi-dvr/>

43. TREU T., *Sicurezza sul lavoro tra vecchi e nuovi rischi: le esperienze aziendali*. Disponibile al link: <https://www.wstlegal.eu/it/sicurezza-sul-lavoro-tra-vecchi-e-nuovi-rischi-le-esperienze-aziendali/>
44. VALENTINO C., “Decreto 81/2008: quali sono le caratteristiche della delega di funzioni?”. Recuperato da: <https://www.puntosicuro.it/datore-di-lavoro-C-71/decreto-81/2008-quali-sono-le-caratteristiche-della-delega-di-funzioni-AR-24414/>
45. VEGA FORMAZIONE, “DVR (Documento di Valutazione dei Rischi): cos'è, quando è obbligatorio, come predisporlo?”. Disponibile al link: <https://www.vegaformazione.it/PB/dvr-quando-e-obbligatorio-e-come-predisporlo-p237.html>
46. VEGA FORMAZIONE, “Il dirigente per la sicurezza sul lavoro: significato, nomina, obblighi e formazione”. Disponibile al link: <https://www.vegaformazione.it/PB/dirigente-sicurezza-lavoro-nomina-obblighi-formazione-p96.html>
47. VENEZIANI P., “Deleghe di funzioni e culpa in vigilando nella prospettiva della sicurezza sul lavoro”. Disponibile al link: <https://discrimen.it/deleghe-di-funzioni-e-culpa-in-vigilando-nella-prospettiva-della-sicurezza-sul-lavoro/>
48. ZHERO Medicina del lavoro e sicurezza, “Quando è obbligatorio nominare un Medico Competente”. Disponibile al link: <https://www.zhero.it/medicina-del-lavoro/medicina-del-lavoro/quando-e-obbligatorio-nominare-un-medico-competente#:~:text=IL%20MEDICO%20COMPETENTE%20%C3%88%20OBBLIGATORIAMENTE,STATO%20DI%20SALUTE%20DEL%20LAVORATORE.>
49. ZUCCHETTI R., “La nascita del Corpus normativo prevenzionale”. Recuperato da: <https://www.quotidianosicurezza.it/sicurezza-sul-lavoro/esperto-risponde/storia-normativa-sicurezza-sette-il-corpus-normativo-prevenzionale.htm>

